

PeopleSpheres

The People Platform

Pressbook

Relations Presse

Juillet 2022 – Octobre 2023

Capital



Forbes

Les Echos

**Welcome
to the Jungle**

LA CROIX



Maddyness

STRATÉGIES



L'ADN



Alliancy
LE MAG NUMÉRIQUE ET BUSINESS

**Solutions
numériques**



Management

Pour l'Éco
POUR AGIR, L'ÉCONOMIE COMPTE



Sommaire

Audiovisuel

LCI	Rationnement : la menace d'E. Borne aux patrons	30 août 2022
M6	Le 12/45	31 août 2022
BEMEDIATV	Quelle souveraineté en matière de gestion des données RH ?	26 septembre 2022
TV7 BORDEAUX	Gros plan sur la qualité de vie au travail	11 octobre 2022
DELTA FM	La QVT et le bien-être en entreprise	17 octobre 2022
RTS FM	Passage Peoplespheres RTS FM 1/2	4 janvier 2023
RTS FM	Passage Peoplespheres RTS FM 2/2	4 janvier 2023
IDFM - RADIO ENGHIEU	L'Economie en direct	17 janvier 2023

Print

Capital	Palmarès des meilleurs employeurs : Les start-up les plus performantes	1 septembre 2022
Be A Boss	La REF 2022 - Les patrons face au climat	1 septembre 2022
Flash Info	RH : Peoplespheres prévoit de recruter cent personnes	26 septembre 2022
La Gazette Du Midi	Plateforme RH made in Occitanie	26 septembre 2022
Le Moniteur de Seine Et Marne	Les enjeux de la digitalisation pour le marché français des RH, selon Peoplespheres	8 octobre 2022
Le Petit Journal (Edition Hérault)	Une plateforme française en avance sur son temps	13 octobre 2022

Flottes Automobiles	Une construction en quatre étapes	1 novembre 2022
Stratégies	Coup de blues chez les cadres	10 novembre 2022
La Croix	Le plébiscite du vendredi en télétravail	21 novembre 2022
Solutions Numériques	Les suites intégrées RH pour les PME ont la cote	28 novembre 2022
Management	Faut-il interdire les CDD ?	1 décembre 2022
Flottes Automobiles	Un outil pour verdir la flotte	1 décembre 2022
IT for Business	VitamineT homogénéise ses pratiques et ses flux de données RH	1 janvier 2022
Stratégies	Réussir ses vœux	19 janvier 2023
Hebdo 25	Officialiser ses évolutions de poste par un avenant	20 février 2023
Hebdo 39	OFFICIALIZER SES EVOLUTIONS DE POSTE PAR UN AVENANT	27 février 2023
Liaisons Sociales Magazine	Team Building : les PME s'y mettent	1 avril 2023
Liaisons Sociales Magazine	Teambuilding: on n'en est qu'aux débuts...	1 avril 2023
Planète Robots	Robotique et emploi : Le recrutement assisté par les intelligences artificielles	1 mai 2023
Stratégie	Le transparence salariale n'est plus taboue	1 juin 2023
Welcome To The Jungle	Télétravail : 8 idées fraîches pour en faire un atout marque employeur	12 juin 2023
Le Journal Des Entreprises	L'éditeur de logiciels RH PeopleSpheres muscle ses effectifs à Montpellier	21 juillet 2023
Médiacom'	PeopleSpheres termine sa levée de fonds grâce à une campagne de crowdfunding	25 août 2023
Be A Boss	Quels secteurs d'activité menacés par l'IA ?	1 septembre 2023

Le Journal Des Entreprises	Peoplespheres met de l'intelligence artificielle dans la gestion informatique des RH	6 septembre 2023
Flash Infos Economie Paca Corse Occitanie	Peoplespheres lève 4 M€ au total	7 septembre 2023
Les Echos	Peoplespheres met l'IA au service des RH	19 septembre 2023
Le Journal Des Entreprises Haute Garonne	PEOPLESFERES AUTOMATISE SA PLATEFORME RH	1 octobre 2023

Online

Dynamique-Mag.com	Top 9 des meilleurs logiciels SIRH pour PME et ETI : Comparatif 2022	25 juillet 2022
Solutions Numériques - Online	Vitamine T confie l'orchestration de ses RH à Peoplespheres	26 août 2022
Culture RH	L'agenda RH – Septembre 2022.	29 août 2022
LCI - Online	Rationnement : la menace d'E. Borne aux patrons	30 août 2022
M6.fr	12h45 - Ces sociétés qui réduisent leurs dépenses d'énergie	31 août 2022
La Lettre M - Online	Peoplespheres prévoit quarante embauches à Montpellier	22 septembre 2022
Alliancy - Online	DRH et DSI : un binôme indispensable	22 septembre 2022
Cadremploi.fr	Les recruteurs préfèrent-ils toujours les candidats en poste ?	23 septembre 2022
Affiches Parisiennes - Online	Les enjeux de la digitalisation pour le marché français des RH, selon Peoplespheres	27 septembre 2022
InfoDSI	Après les hôtels, les taxis, et bien d'autres, les plateformes à l'assaut du marché des RH	27 septembre 2022

Alliancy - Online	SIRH : PeopleSpheres se positionne sur le modèle marketplace	29 septembre 2022
La Gazette Du Midi - Online	PeopleSpheres : plateforme RH made in Occitanie	29 septembre 2022
Solutions Numériques - Online	Multiplication des outils RH : et si la solution consistait à les connecter pour tirer parti des données ?	30 septembre 2022
RH Matin	Philippe Bloquet, PeopleSpheres : "Souveraineté des données RH : un sujet majeur sous-estimé"	6 octobre 2022
La Tribune de l'Initiative	PeopleSpheres, unifier le parcours RH des collaborateurs (Philippe Bloquet)	9 octobre 2022
Le Petit Journal - Online	Une plateforme française en avance sur son temps	10 octobre 2022
Solutions Numériques - Online	Le numéro 2 mondial de la coiffure interconnecte ses outils RH	10 octobre 2022
RH Matin	NeoSpheres	10 octobre 2022
Headtopics.com	Vidéo TV7 : la qualité de vie au travail, un véritable enjeu pour les entreprises	11 octobre 2022
Interviewfrancophone.net	People Spheres: une innovation européenne à la hauteur des défis multiformes du 21e siècle	11 octobre 2022
Sud Ouest - Online	Le Vidéo TV7 : la qualité de vie au travail, un véritable enjeu pour les entreprises	11 octobre 2022
Republik-It.fr	Vitamine T agrège ses SIRH pour en faciliter l'usage	18 octobre 2022
Forbes.fr	La plateforme RH PeopleSpheres qualifiée de « Potential Challenger » d'après le dernier rapport Fosway 9-Grid™	22 octobre 2022
Presse Agence.fr	PARIS : Quand RH et Big Data s'allient pour améliorer la qualité de vie au travail	25 octobre 2022

ITR Manager.com	Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail	26 octobre 2022
Lavienumerique.com	Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail	26 octobre 2022
ITR Innovation	Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail	26 octobre 2022
L'entreprise Connectée - Online	Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail	26 octobre 2022
ITR Mobilescom	Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail	26 octobre 2022
IT Channel.info	Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail	26 octobre 2022
ITR News.com	Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail	26 octobre 2022
Animasoft.com	Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail	26 octobre 2022
Info DSI	Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail	26 octobre 2022
ITR Software.com	Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail	26 octobre 2022
Maddyness	Peoplespheres : Du bootstrap à la startup, l'ambition de créer un leader sur le long terme	28 octobre 2022
L'ADN - Online	Pourquoi le marché des commerciaux est-il en tension ?	9 novembre 2022
Stratégies - Online	Coup de blues chez les cadres	9 novembre 2022
RH Matin	Marketplace HR Tech : Tellent couvre l'Europe avec Javelo en ambassadeur français	10 novembre 2022
ChannelNews.fr	Top 250 : une croissance à deux chiffres en 2021 pour les champions français du logiciel	17 novembre 2022

La Croix - Online	Télétravail, le plébiscite du vendredi	18 novembre 2022
Presse Agence.fr	PARIS : Comment engager ses collaborateurs dans les démarches RSE ?	22 novembre 2022
Pour l'Eco - Online	Entreprise. Les évaluations du potentiel des salariés sont-elles biaisées par nature ?	25 novembre 2022
Solutions Numériques - Online	Les suites intégrées RH pour les PME ont la cote	28 novembre 2022
Capital - Online	Faut-il interdire les CDD ?	8 décembre 2022
Flottes Automobiles - Online	Philippe Bloquet, PeopleSpheres : « Un plan d'actions dans chaque domaine »	15 décembre 2022
Be A Boss - Online	Comment mettre en place une politique de numérique responsable au sein de votre entreprise	22 décembre 2022
IDFM - Online	L'Economie en direct	17 janvier 2023
Stratégies - Online	COMMENT RÉUSSIR SES VOEUX AUX SALARIÉS ?	24 janvier 2023
Hello Workplace	Mon chantier RH 2023 : « Impliquer nos collaborateurs dans la mise en œuvre de notre politique RSE »	30 janvier 2023
20 Minutes - Online	Entreprise : Pourquoi toute évolution de poste doit (impérativement) être officialisée par un avenant	8 février 2023
Archimag - Online	Documation 2023 - Le numérique responsable : il est temps de se lancer	24 mars 2023
Archimag - Online	Documation 2023 - Le numérique responsable : il est temps de se lancer	24 mars 2023
Leptidigital	Logiciels RH : 20 Outils Qui Vont Simplifier Votre Gestion des Ressources Humaines en 2023	31 mars 2023
Midi Libre - Online	Les start-up régionales présentes à VivaTech 2023	12 juin 2023

Presse Agence.fr	Montpellier : PeopleSpheres, logiciel SIRH	14 juin 2023
Welcome To The Jungle - Online	Travail en mode flex : 9 pratiques pour un management aligné mais pas désorganisé	15 juin 2023
Le Journal Des Entreprises - Online	L'éditeur de logiciels RH PeopleSpheres muscle ses effectifs à Montpellier	20 juillet 2023
Maddyness	Espaces de travail : mirage post-Covid ou facteur d'engagement ?	21 juillet 2023
Economiematin.fr	IA et ChatGPT dans les solutions métiers : vers un usage pleinement maîtrisé ?	9 août 2023
RH Matin	PeopleSpheres complète une levée de fonds en recourant au financement participatif via Tudigo	30 août 2023
CF News.net	PeopleSpheres s'essaye au crowdfunding	31 août 2023
Le Journal Des Entreprises - Online	PeopleSpheres met de l'intelligence artificielle dans la gestion informatique des RH	5 septembre 2023
La Tribune - Occitanie	PeopleSpheres lève 4 millions d'euros et vise l'équilibre	5 septembre 2023
Bitin.fr	PeopleSpheres lève 4 millions d'euros et vise l'équilibre	5 septembre 2023
La Lettre M - Online	PeopleSpheres finalise une levée de 4,5 M€	8 septembre 2023
Maddyness	MaddyMoney : 179,3 millions d'euros levés cette semaine par les startups françaises	8 septembre 2023
Les Echos - Online	PeopleSpheres met l'IA au service des ressources humaines	19 septembre 2023
La Gazette Du Midi - Online	Plateforme RH : PeopleSpheres lance un crowdfunding pour boucler sa levée de fonds de 4,5 M€	27 septembre 2023

AudioVisuel Online

Carbone Zéro	Philippe BLOQUET, PEOPLESHERES	29 août 2022
Osмосe Radio - Web Radio	Bien-être au travail et ressources humaines	14 novembre 2022

Audiovisuel



Titre de l'article: Rationnement : la menace d'E. Borne aux patrons

Resume: Philippe Bloquet de PeopleSpheres s'exprime sur comment réduire sa consommation d'énergie en entreprise

Date: 30/08/2022

Theme: Entreprise

Auteur: Juline Garnier

Supports media: LCI

Client: Peoplespheres

Liens:
http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/300822_lci_peoplespheres.mp4



Titre de l'article: Le 12/45

Resume: PeopleSpheres répond aux problématiques liées à l'énergie depuis 2 ans

Date: 31/08/2022

Theme: Entreprise

Supports media: M6

Client: Peoplespheres

Liens:
<http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/M6-PeopleSpheres-220831-finalcut.mp4>

Titre de l'article: Quelle souveraineté en matière de gestion des données RH ?

Resume: Philippe Bloquet aborde les questions de cybersécurité et l'environnement d'un SIRH

Date: 26/09/2022

Theme: Recrutement

Supports media: Bemediatv

Client: Peoplespheres

Liens:
<http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/BEMEDIATVQuellesouveraineteenmatieredegestiondesdo.mp3>



mardi 11 octobre 2022

Titre de l'article: Gros plan sur la qualité de vie au travail

Resume: Interview de Philippe Bloquet sur la qualité de vie au travail.

Date: 11/10/2022

Theme: RSE (Resp. Sociale Entreprises)

Auteur: Sandrine Mancipoz

Supports media: Tv7 Bordeaux

Client: Peoplespheres

Liens:
http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/TV7Bordeaux_221011.mp4



lundi 17 octobre 2022

Titre de l'article: La QVT et le bien-être en entreprise

Resume: Philippe Bloquet, CEO de PeopleSpheres, s'exprime sur la qualité de vie au travail

Date: 17/10/2022

Theme: RSE (Resp. Sociale Entreprises)

Auteur: Arnaud Leducq

Supports media: Delta Fm

Client: Peoplespheres

Liens:
http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/171022_deltafm_peoplespheres.mp3



mercredi 4 janvier 2023

Titre de l'article: Passage PeopleSpheres RTS FM 1/2

Resume: Le dirigeant de PeopleSpheres explique le concept de sa solution RH

Date: 04/01/2023

Theme: Recrutement

Supports media: Rts Fm

Client: Peoplespheres

Liens:
<http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/230104PeopleSpheresRTSFM1-2.mp3>



mercredi 4 janvier 2023

Titre de l'article: Passage PeopleSpheres RTS FM 2/2

Resume: Le dirigeant de PeopleSpheres nous parle de sa solution RH, et des ambitions américaines de l'entreprise.

Date: 04/01/2023

Theme: Entreprise

Supports media: Rts Fm

Client: Peoplespheres

Liens:
<http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/230104PeopleSpheresRTSFM2-2.mp3>



mardi 17 janvier 2023

Titre de l'article: LEconomie en direct

Resume: Passage radio de Philippe Bloquet

Date: 17/01/2023

Theme: Entreprise

Auteur: Jacqueline Voraz

Supports media: Idfm - Radio Enghien

Client: Peoplespheres

Liens:
[http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/LEconomieendirect-IDFMRadio\(mp3cut.net\).mp3](http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/LEconomieendirect-IDFMRadio(mp3cut.net).mp3)

Print

Le dossier | LES ENTREPRISES D'AVENIR

Palmarès des meilleurs employeurs

Les start-up les plus performantes

Pour la première fois, découvrez dans ce classement exclusif les jeunes entreprises innovantes qui ont le plus la cote, jugées par les salariés eux-mêmes.

Baby-foot, table de ping-pong, poufs et décor design... Longtemps, les start-up, ces jeunes entreprises innovantes à forte croissance, se sont vantées d'offrir des conditions de travail plus agréables qu'une entreprise classique. Des bureaux cool, c'est bien, mais cela ne suffit pas pour être sûr d'intégrer une société capable de proposer des perspectives de carrières intéressantes, une rémunération attractive ou encore un management de qualité. C'est tout l'intérêt de cette enquête réalisée avec l'institut Statista : aller au-delà des beaux discours et dénicher les start-up qui sont réellement de bons employeurs. Pour cela, nous

n'avons pas opté pour un sondage auprès des Français (ces jeunes pousses n'ont pas toutes une grande notoriété); nous avons préféré étudier ce qui se disait d'elles sur les réseaux sociaux. Les experts appellent cela le «social listening». En complétant avec les avis personnels postés par les salariés sur le Web et des données plus quantitatives (lire la méthodologie ci-dessous), nous sommes ainsi parvenus à une liste de 400 noms, présentés ici par ordre alphabétique. Le bilan ? La taille des effectifs n'influe guère sur la notation. La preuve avec le vainqueur, Troops, un éditeur de logiciels RH lyonnais d'une soixantaine de salariés. Depuis 2020, toute l'équipe est passée au télétravail intégral. Cela a l'air de plaire.

BRUNO DECLAIRIEUX

LA MÉTHODE DE L'ENQUÊTE **AVEC statista**

Ce palmarès inédit a été réalisé en partenariat avec Statista, un institut réputé pour son expertise dans l'analyse des données économiques. Il récompense 400 start-up sur une base de 4000, sélectionnées selon leur date de création (entre 2012 et 2019), leur taille (au moins 10 salariés au début de cette année) et leur mode de fonctionnement. Les nouvelles filiales de groupe n'ont ainsi pas été retenues. En revanche, les sociétés rachetées ont été conservées tant que leur indépendance de structure était maintenue. La note finale a été établie en prenant en compte trois indicateurs, pondérés de façon identique: la réputation de l'entreprise sur les réseaux sociaux, les médias en ligne ou les blogs (social listening); les avis de ses salariés donnés sur les principales plateformes d'évaluation en ligne; et sa croissance, mesurée par le nombre d'offres d'emploi en ligne, l'évolution du trafic sur son site Web et, quand l'information était disponible, la hausse de ses effectifs.



69°. Ascendance Flight Technologies. Créée en 2018, cette start-up toulousaine planche sur un aéronef à cinq places, mi-avion, mi-hélicoptère, à propulsion hybride (400 kilomètres d'autonomie).





97%. Alan, valorisée à 2,7 milliards d'euros, cette licorne bouscule le monde des assurances avec son offre de mutuelle santé 100% en ligne.



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE	RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
389. Abington Advisory	Conseil en management connaissant un rapide essor à l'étranger.	7,07	4. Ankorstore	Place de marché entre petits commerçants et marques créatives.	9,31
351. Accsur	Comparateur en ligne spécialisé dans les mutuelles de santé.	7,21	300. AntsRoute	Logiciel d'optimisation des livraisons de colis et marchandises.	7,36
230. Actinvision	Conseil et accompagnement sur la mise en œuvre de projets data.	7,55	335. Apgar Consulting	Conseil en stratégie et mise en place de projets data.	7,24
231. Admo.tv	Leader sur les outils de mesures d'impact des spots de publicité.	7,55	152. Appvizer	Comparateur en ligne de logiciels de gestion (achat, vente, RH...).	7,89
380. Ad's up Consulting	Conseil dans l'optimisation du marketing digital des entreprises.	7,09	9. Arcane	Conseil dans l'optimisation des data et du marketing digital.	9,13
39. Agicap	Logiciels de pilotage automatisés de la fresoirerie pour PME/ETI.	8,54	218. Archery Strategy Consulting	Conseil en stratégie dans l'aéronautique, le transport et l'énergie.	7,59
339. AgreenCulture	Conception de robots autonomes et connectés pour l'agriculture.	7,23	55. Ariane	Certificats numériques (NFT) pour les produits de luxe.	8,39
135. Agriconomie	E-commerce pour les agriculteurs (matériels, semences, engrais...).	8,01	186. Armis	Solution d'envoi ciblé de pub aux internautes près d'un magasin.	7,73
215. Aircall	Expert de la téléphonie sur Internet (voix sur IP) pour les sociétés.	7,60	69. Ascendance Flight Technologies	Aéronefs (mixtion, mi-hélicoptère) à propulsion hybride.	8,32
70. Akeneo	Logiciels permettant aux pros de gérer leurs catalogues produits.	8,31	153. Assurly	Assurances en ligne liées aux prêts immobiliers contractés.	7,88
8. Akur8	Système de modélisation des risques pour les tarifs d'assurances.	9,13	289. Aster	Logiciel pour créer, animer et optimiser tout type de réunion.	7,38
97. Alan	Complémentaire santé d'entreprise 100% en ligne en plein boom.	8,19	280. Astorya	Fonds de capital-risque expert dans le secteur de l'assurance.	7,41
235. Alenvi	Aide à domicile pour seniors avec un statut d'entreprise sociale.	7,54	160. Atawa	Location de tentes et de matériel pour tout type de réception.	7,84
79. Alesia	SSI lyonnaise, experte localement en transformation digitale.	8,28	184. Attineos	SSI normande avec des compétences en cybersécurité.	7,74
237. Algama	Mise au point d'aliments 100% végans à base de microalgues.	7,53	275. Au Bout du Champ	Chaîne de magasins de fruits et légumes en circuit court à Paris.	7,43
190. Algoan	Outils d'évaluation du risque crédit à destination des banques.	7,71	337. Audion	Agence de pub dans l'audio digital (podcasts, streaming...).	7,23
263. Alma	Solution de paiement différé et fractionné pour les commerçants.	7,47	169. Avizio	Cabinet RH dans le numérique, repris il y a peu par le groupe EDG.	7,82
172. Altroad	Plateforme Web de suivi en temps réel des camions de chantiers.	7,79	111. Axeptio	Solution de gestion des cookies à destination des sites Web.	8,13
250. Andjaro	Logiciel RH pour gérer les absences grâce aux volontaires en interne.	7,50	398. Axionable	Conseil pour recourir à l'IA dans des projets écoresponsables.	5,03
222. Angell	Vélos électriques chics et design conçus et assemblés en France.	7,58	177. Axonaut	Logiciel de gestion commerciale et comptable pour TPE-PME.	7,76
			227. Aymax	SSI experte dans les outils de gestion SAP et le digital.	7,55

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
19. Bababam	Édition et diffusion de podcasts pour les sites médias notamment.	8,84
42. Back Market	Place de marché leader sur le produit high-tech reconditionné.	8,52
105. BAM Karaoke Box	Établissements chics de karaoké à Paris, Bordeaux et Madrid.	8,16
99. Batch	Plateforme d'envoi de notifications pour informer sa clientèle.	8,18
269. BayLibre	Conception de logiciels embarqués pour des objets connectés.	7,44
377. Be-Coworking	Location d'espaces de travail partagés avec services annexes.	7,10
223. Beedeez	Plateforme pour créer des formations attractives sur mobile.	7,57
22. Bellman	Services de syndic en ligne pour la gestion des copropriétés.	8,78
216. Bevouac	Aide aux particuliers dans l'investissement immobilier local.	7,60
2. BforCure	Bio-tech spécialiste du diagnostic rapide des maladies infectieuses.	9,49
376. B4Finance	Logiciels d'aide à la décision pour les pros en gestion d'actifs.	7,10
64. B-Hive Engineering	Conseil en ingénierie aérospatiale (énergie, télécoms, IT, pharmas...).	8,34
363. Bigblue	Services logistiques complets destinés aux petits e-commerçants.	7,16
316. BioSerenity	Suivi médical des patients par le biais d'objets connectés.	7,31
299. Bizon	Conseil aux sociétés pour optimiser leurs ventes sur Amazon.	7,36
147. Bling	Microprêts aux particuliers. Entravé depuis peu par la Banque de France.	7,92
49. Bloomays	Cabinet de recrutement sur les fonctions tech (CDI, freelances).	8,46
66. Bodyguard	Algorithme de blocage des messages injurieux sur Internet.	8,32
326. Bodynov	Matériel pour les personnes obèses (ceintures de maintien...).	7,28
119. Brigad	Mise en relation de freelances avec restaurateurs et hôteliers.	8,06
294. Bruce	Agence d'intérim digitale (logistique, BTP, restauration...).	7,37

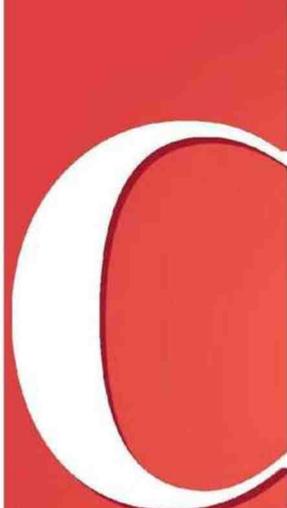
PHOTOS: ASCENDANCE FLIGHT TECHNOLOGIES, SP

Le nom de chaque entreprise, classé par ordre alphabétique, est précédé de son rang dans le classement général. Les notes sont sur 10. Le rang tient compte aussi des décimales suivantes.

Le dossier | LES ENTREPRISES D'AVENIR



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
244. Cailabs	Technologie brevetée pour booster les débits de la fibre optique.	7,52
44. Cala	Restaurants de pâtes dont les plats sont préparés par un robot.	8,52
319. Cenova	Conseil aux marques sur les enjeux de la data et de l'innovation.	7,30
185. Certideal	Site de vente de meubles reconditionnés en France.	7,74
321. Chance	Coaching 100% en ligne pour faire son bilan de carrière.	7,30
274. ChargeGuru	Installateur de bornes de recharge pour les voitures électriques.	7,43
251. Chargemap	Appli de guidage pour trouver des bornes de recharge électriques.	7,50
48. Choose	Appli de vente de marques branchées (mode, cosmétiques).	8,47
214. Cibiltech	Logiciel de suivi des patients transplantés pour éviter les rejets.	7,61
168. Citygo	Plateforme de covoiturage spécialisée sur les courts trajets.	7,82
259. Clint	Conseil et création d'outils digitaux (sites Web, appli...).	7,47
149. Club Employes	Services digitaux pour les CE (tickets cinéma, voyages...).	7,91
183. Coinhouse	Plateforme d'achat, de vente et de stockage de cryptomonnaies.	7,74
241. Colonies	Spécialiste de la gestion de biens mis en colocation ou coliving.	7,53
393. Comet	Place de marché pour free-ances en IT (data, développement).	7,04
346. Comet Meetings	Location de salles pour réunions ou séminaires d'entreprise.	7,22
71. Command Strategy	Cabinet de conseil en banque, finance et assurances.	8,31
304. Comwatt	Systèmes intelligents de gestion de l'énergie solaire à domicile.	7,35
34. Contentsquare	Etudes du comportement des utilisateurs de sites et d'appis.	8,65
332. Copernic	Intégrateur du logiciel de référence en relation clients, Hubspot.	7,26
324. Cozy Cloud	Services de stockage de données personnelles dans le cloud.	7,28
282. Critizr	Plateforme de mesure et de suivi de la satisfaction client.	7,41
124. Cubyn	Logistique externalisée pour les sites d'e-commerce.	8,05



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
180. Dashdoc	Outils d'aide à la gestion des flux de transport logistique.	7,75
234. DataGalaxy	Cartographie des data des entreprises pour faciliter leur utilisation.	7,54
154. Data-Major	Conseil en stratégie et pilotage de nouveaux projets data.	7,88

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
150. Deepki	Analyse des data pour réduire le bilan carbone des bâtiments.	7,90
199. Deepomatic	Logiciel de reconnaissance d'images pour un usage industriel.	7,68
287. Diabeloop	Outil intelligent pour administrer automatiquement l'insuline.	7,39
87. Displayce	Plateforme d'optimisation des achats de pub sur affiche digitale.	8,24
38. DNA Script	Biotech experte dans la fabrication originale d'ADN de synthèse.	8,55
243. Doctolib	Célebre plateforme de rendez-vous médicaux boostée par le Covid.	7,52
30. Doctrine	Moteur de recherche agréant les décisions des tribunaux.	8,67
347. D'Ornano + Co.	Audit juridique et financier dans les fusions-acquisitions.	7,22
359. Dougs Compta	Expertise comptable en ligne sur abonnement pour TPE-PME.	7,18
298. Drapo	Conseil aux artisans du BTP pour obtenir les aides à la rénovation.	7,36
378. Dronisos	Organisation de shows spectaculaires avec des drones militaires.	7,10
272. DynaS Plus	Spécialiste de la simulation numérique pour les projets industriels.	7,43



24°. Exotec. En janvier, cet expert de la robotique logistique, basé à Croix (59), a levé 335 millions de dollars pour poursuivre son développement.

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE	RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
255. Easy Partner	Cabinet de recrutement concentré sur le Web et l'électronique.	7,49	198. Equify	Logiciel de gestion de l'actionariat dans les sociétés non cotées.	7,69
348. Ecodrop	Collecte des déchets de chantier visant les artisans du BTP.	7,22	257. Eshard	Détection des failles informatiques (objets connectés, applis...).	7,48
100. E-commerce Nation	Média et centre de formation en ligne sur l'e-commerce.	8,17	90. Etudes	Marque de mode pointue visant une clientèle jeune et urbaine.	8,23
84. EcoTree	Vente aux investisseurs de forêts gérées de façon durable.	8,25	239. Exalt	Cabinet de conseil en création de produits et services digitaux.	7,53
211. Ector	Service premium de voiturier dans les gares et les aéroports.	7,62	24. Exotec	Fabricant très en pointe dans la robotique logistique.	8,77
189. Efcia	Surveillance des bâtiments tiers aires pour être moins énergivore.	7,71	131. Expensya	Outils de gestion automatisés des notes de frais dématérialisées.	8,03
313. Eldo	Plateforme de mise en relation et de notation d'artisans du BTP.	7,33	366. Explora Project	Agence spécialisée de voyages «nature» écoresponsables.	7,16
352. Empreinte Humaine	Conseil en qualité de vie au travail et risques psychosociaux.	7,21	367. EXteam	Conseil et ingénierie sur la transformation numérique.	7,15

Le nom de chaque entreprise, classé par ordre alphabétique, est précédé de son rang dans le classement général. Les notes sont sur 10. Le rang tient compte aussi des décimales suivantes.

G

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
88. Galadrim	Agence de développement de projets Web, mobile et data.	8,23
343. Gangz	Agence digitale de mannequins avec bookings en ligne.	7,22
26. GarantMe	Service de garantie payant pour les locataires sans caution.	8,72
194. Gaston Diffusion	Agence de street marketing pour faire le buzz dans la rue.	7,70
59. Geev	Appli gratuite de dons d'objets ou de nourriture entre particuliers.	8,35
205. Gens de Confluence	Site généraliste de petites annonces sur recommandation.	7,65
93. Getfluence	Place de marché pour faire paraître du publi-reportage en ligne.	8,21
136. Gladly (ex-Wedoogift)	Expert des chèques-cadeaux et tickets-repas dématérialisés.	8,01
395. Gojob	Agence d'intérim 100% digitale visant un public peu diplômé.	7,04
245. Golem.ai	Traitement des documents administratifs accéléré grâce à l'IA.	7,52
306. GoMyPartner	Cashback (remise sur des achats) pour financer des frais sportifs.	7,34
323. Gourmey	R&D sur la viande de synthèse élaborée en laboratoire.	7,29
254. GreenKub	Spécialiste des studios de jardin en bois et des tiny houses.	7,49
50. Guest Suite	Outil en ligne de gestion des avis clients et de la réputation.	8,46

F

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE	RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
75. Farmitoo	Place de marché d'équipements pour les agriculteurs.	8,30	333. Flowlity	Logiciel de gestion de la supply chain pour optimiser les stocks.	7,26
369. Feed.	Foodtech experte dans le snacking sain et les substituts de repas.	7,15	118. Flying whales	Construction de dirigibles pour le transport de charges lourdes.	8,07
239. Flaneurz	Rollers détachables se cliquant sous les chaussures.	7,53	77. Flyinstinct	Caméra intelligente détectant les débris sur les pistes d'aéroport.	8,29
193. Flatchr	Logiciel d'aide à la gestion de recrutement pour les entreprises.	7,70	138. Fortia Financial Solutions	Solution automatisant la conformité des process dans les banques.	8,01
361. Flexper	Prise en charge du développement de projets digitaux.	7,18	240. Fortify	Systèmes de paie et gestion RH interne ou en externalisation.	7,53

H

28°. HappyVore. Sa première usine en propre de viande végétale va ouvrir à Chevilly (45), avec une vingtaine de recrutements à la clé pour lancer la production.



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE	RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
74. Hapik	Réseau de salles d'escalade avec murs et parcours funs.	8,30	10. Homa Games	Editeur de jeux vidéo hypercasual (courts et faciles) pour le mobile.	9,04
28. HappyVore	Production de viande végétale (steaks, saucisses, nuggets...).	8,69	297. Homeland Immo	Néos ydic associant un service digitalisé et une équipe d'experts.	7,36
210. Heetch	Appli française de transport en VTC, concurrent d'Uber.	7,63	281. Hootside	Jeux vidéo avec réalité augmentée pour les sites touristiques.	7,41
63. HelloPrêt	Coutage immobilier en ligne pour négocier son prêt bancaire.	8,34	399. Horace	Cosmétiques naturels masculins créés avec les clients.	7,02
29. Hemea	Accompagnement des particuliers dans leurs travaux immobiliers.	8,69	13. Hosman	Agence immobilière aux commissions fixes très modérées.	8,96
114. Heuritech	Outil de prédiction de la mode par l'analyse d'images sur Internet.	8,10	284. HostnFly	Services de conciergerie pour les locations mises sur Airbnb.	7,40
139. Hivebrite	Plateforme pour gérer et animer des réseaux type ONG ou Alumni.	8,01	159. Hublo	Logiciel de gestion des remplacements des signants absents.	7,85
127. Hoggo	Couleur en ligne expert dans les contrats d'assurance collective.	8,05	103. Hubvisory	Conseil en conception de produits digitaux (sites Web, applis...).	8,16
			248. Huntfeed	Site où les DRH publient des mandats pour chasseurs de tête.	7,50

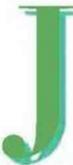
PHOTOS: SP

Le dossier

LES ENTREPRISES D'AVENIR



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
51. iExec	Echanges de ressources numériques entre entreprises.	8,45
120. Ignition Program	Cabinet de recrutement et formation des managers en start-up.	8,06
98. ilek	Fournisseur d'électricité «verte» issue de sources renouvelables.	8,18
192. Illuin Technology	Conception de projets dans l'intelligence artificielle et le digital.	7,71
142. Inbound Value	Conseil en marketing digital dans le secteur du B to B (vente pro).	7,97
18. InnovaFeed	Elevage d'insectes en France destinés à l'alimentation animale.	8,85
266. Inside Group	SSII toulousaine avec des expertises dans le digital et le cloud.	7,45
92. IPaidThat	Comptabilité en ligne avec automatisation des procédures.	8,21
225. isahit	Site éthique de petits jobs numériques pour les femmes africaines.	7,56
309. iVesta	Gérant de patrimoine d'entrepreneurs qui ont fait fortune.	7,33



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
392. Javelo	Logiciel d'aide à l'entretien d'évaluation et son suivi.	7,04
128. Je Rêve d'une Maison	Réseau de chasseurs d'appartements pour les particuliers.	8,05
197. Je Suis à Vélo	Site spécialisé dans les vêtements et équipements pour le vélo.	7,69
56. Joko	Appi d'offres de cash-back (promotions avec remboursement).	8,37
113. Jolimoi	Cosmétiques écoulés par des vendeuses indépendantes.	8,12
202. Joone	Vente en ligne et sur abonnement de couches bébé écologiques.	7,66
156. Jow	Appi suggérant menus et commandes en ligne des ingrédients.	7,86
327. Juakali	Service technique pour la microfinance dans les pays émergents.	7,28
182. Jus Mundi	Moteur de recherche juridique centré sur le droit international.	7,74
166. Just Mining	Plateforme d'investissement dans les cryptomonnaies.	7,83



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
173. Kactus	Site de réservation de lieux pour des événements professionnels.	7,79
96. Kaiko	Analyse de données sur le marché des cryptomonnaies.	8,20
191. Kameleoon	Plateforme pour évaluer l'efficacité d'un site ou d'une appli.	7,71
107. Kambios	Cabinet de conseil digital, de la stratégie au pilotage du projet.	8,15
102. KaOra Partners	Conseil en management sur la transformation des métiers.	8,17
258. Kayrros	Analyse de données satellitaires dans le secteur de l'énergie.	7,48
72. KAZoART	Galerie en ligne d'art contemporain, à prix accessibles.	8,31

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
12. Kickmaker	Agence conseil dans le lancement de projets industriels high-tech.	8,96
81. Kili Technology	Plateforme d'aide pour créer des projets d'intelligence artificielle.	8,27
273. Kiplin	Jeux sur mobile pour encourager les salariés à faire du sport.	7,43
104. Klaxoon	Outils digitaux rendant les réunions nettement plus interactives.	8,16
232. Klox	Agence axée sur les campagnes de communication digitale.	7,55
206. Koché	Criffe parisienne de vêtements streetwear haut de gamme.	7,64
246. Kraaft	Appi professionnelle facilitant les échanges sur les chantiers.	7,51
162. K-Ryole	Remorques électriques pour la livraison en ville à vélo.	7,84
384. Kwerk	Espaces de coworking de haut standing à Paris.	7,08



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
132. La Bourse aux Livres	Seul site de dépôt-vente sur le marché du livre d'occasion.	8,03
256. Lattice Medical	Mise au point de prothèses de sein en biopolymère.	7,49
60. Ledger	Leader dans le stockage et la sécurisation des cryptomonnaies.	8,35
176. LegalPlace	Aide juridique en ligne aux entrepreneurs (statuts, contrats...).	7,78
228. LeHibou	Plateforme pour faire appel à des free-lances en informatique.	7,55
121. Lemon Learning	Formation aux logiciels grâce à des modules interactifs intégrés.	8,06
112. Leocare	Assurance en ligne rapide (voiture, maison, mobile).	8,13
45. Les Opticiens Mobiles	Interventions à domicile, dans les Ehpad ou les résidences seniors.	8,50
126. Les Sherpas	Mise en relation avec des jeunes diplômés pour des petits cours.	8,05
123. LetUs Private Office	Cabinet en gestion de patrimoine d'entrepreneurs très fortunés.	8,06
276. «Le 1 Hebdo»	Journal dont chaque numéro se concentre sur un seul thème.	7,42
349. Levana	Agence conseil sur les logiciels de l'éditeur américain Salesforce.	7,21

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
312. Le Wagon	Ecole de formations intensives aux métiers du codage.	7,33
57. Libeo	Digitalisation du traitement et du règlement des factures.	8,36
342. Liberkeys	Néogence immobilière fonctionnant avec des tarifs fixes.	7,22
47. Liberty Rider	Appi de détection de chute et d'alerte pour les malades.	8,48
385. Libheros	Organisation de soins à domicile avec des infirmiers libéraux.	7,08
364. Lineup7	Agence marketing très orientée sur des projets data.	7,16
163. LinkValue	Agence de conseil, réalisation et formation dans le numérique.	7,83
21. Livestorm	Le concurrent français de Zoom dans la visioconférence.	8,81
355. LiveTonight	Site de réservation de musiciens professionnels et de DJ.	7,20
178. Lizee	Outils de gestion pour les marques ouvrant un service de location.	7,75
390. Loisirs Enchères	Site de shopping original où il est possible de négocier les prix.	7,07
31. Luko	Assurance habitation et de copropriété 100% digitale.	8,66
261. Lulu dans ma rue	Mise en relation entre particuliers pour des services à domicile.	7,47
73. LumApps	Création d'intranets favorisant la collaboration entre salariés.	8,31
212. Luni	Studio d'appis mobiles (fitness, méditation...).	7,62



340°. MoonBikes. L'an dernier, cette jeune pousse d'Annecy a écoulé 325 scooters des neiges électriques et ultralégers en Europe et aux États-Unis.

M

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
35. MadBox	Fusion des éditeurs de jeux vidéo Madjoh et Chou Entertainment.	8,59
200. Make.org	Plateforme de consultation citoyenne sur des thèmes de société.	7,68
224. ManoMano	Première place de marché de produits de bricolage en Europe.	7,56
85. Masteos	Aide et conseil à l'investissement dans l'immobilier locatif.	8,25
5. Matera	Site d'aide à la gestion des copropriétés sans syndicat.	9,31
89. Maze	Plateforme de test des prototypes de logiciels par des utilisateurs.	8,23
307. Medaviz	Logiciel pour les médecins s'équipant en téléconsultation.	7,34
303. Medeo	Dispositifs médicaux connectés pour les personnels de santé.	7,35
357. Meero	Site de mise en relation entre entreprises et photographes pros.	7,20
80. MeilleureCopro	Audit et aide à l'optimisation des charges de copropriété.	8,27

Le nom de chaque entreprise, classé par ordre alphabétique, est précédé de son rang dans le classement général. Les notes sont sur 10. Le rang tient compte aussi des décimales suivantes.

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
83. Memo Bank	Jeune établissement bancaire agréé, spécialiste des TPE-PME.	8,27
381. MiimOSA	Plateforme de financement participatif dédié au monde agricole.	7,09
317. Million Victories	Editeur de jeux vidéo spécialisé dans les parties multijoueurs.	7,30
247. Mob-Energy	Robot chargeur de véhicules électriques pour les parkings.	7,51
345. MonkeyPatch	Conseil en expertise informatique (architecture, logiciels, applis).	7,22
331. Monsieur Marguerite	Boutique en ligne de fleurs de saison cultivées en France.	7,27
108. Monstock	Gestion de stocks digitale accessible sur mobile en temps réel.	8,15
340. MoonBikes	Inédit scooter des neiges électrique ultraléger made in France.	7,23
338. Mooncard	Gestion des notes de frais et contrôle des dépenses.	7,23
54. MyBizDev	Cabinet de recrutement pour commerciaux dans les start-up.	8,40
65. MyDataModels	Analyse prédictive avec la seule data produite par l'entreprise.	8,33
292. MyFuture	Site d'offres de stages et d'alternance pour favoriser l'insertion.	7,38
91. Myprn	Plateforme gérant les partenaires commerciaux d'une société.	8,22
328. Myre	Gestion des données dans l'immobilier pour les gérants d'actifs.	7,27
368. My-Serious-Game	Formations e-learning sur mesure (réalité virtuelle, mobile...).	7,15
144. MyTraffic	Analyse des flux de passage pour l'optimisation des magasins.	7,95
397. My Webspot	Boîtier de poche Wi-Fi pour accéder au Web dans le monde entier.	7,03

n

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
322. Navily	Appli d'infos sur les ports et mouillages pour les plaisanciers.	7,29
374. Neobrain	Logiciels de gestion RH des compétences et de la mobilité.	7,11
188. Neocamino	Agence de marketing digital lyonnaise visant les TPE-PME.	7,72
391. Not So Dark	Idées de plats à livrer, cuisinés par des restaurants indépendants.	7,06
285. Nutri&Co	Vente en ligne de compléments alimentaires (nutraceutiques).	7,39

O

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
110. O'clock	Formations au développement Web en direct et à distance.	8,14
279. Ocus	Banque d'images et reportages photos pour les entreprises.	7,41
320. Ogury	Diffusion de pub sur les mobiles avec l'accord des usagers.	7,30
260. Oh BiBi Games	Editeur de jeux vidéo sur mobiles de très longue durée.	7,47
129. Oh My Cream	Enseigne de produits de beauté de marques écoresponsables.	8,05
175. Old Skull Games	Concepteur de jeux vidéo multijoueurs sur mobile ou tablette.	7,78
179. Olikrom	Matériaux changeant de couleur pour des usages industriels.	7,75
252. Ombrea	Toitures pour cultures à la fois protectrices et photovoltaïques.	7,50
267. OneWealthPlace	Conseil en transformation digitale dans le secteur financier.	7,45
336. Opencell Software	Outil de facturation des ventes par abonnement ou à l'usage.	7,24
315. Opeo	Cabinet de conseil en organisation centré sur les industries.	7,31
101. Opera Energie	Couctier en ligne pour les achats d'énergie des entreprises.	8,17
291. Opsealog	Analyse de la data pour optimiser la logistique maritime.	7,38
170. Optimistik	Traitement des données visant à optimiser l'activité industrielle.	7,81
386. Oregami	Formations gratuites au marketing digital pour des chômeurs.	7,08
341. Ores Group	Agence de pub lilloise présente au Vietnam, Canada et en Chine.	7,22
134. Ornikar	Précurseur dans le secteur des auto-écoles en ligne.	8,02
33. Ouidou	SSII qui assure conseil, production et infogérance technique.	8,65

PHOTO: NIELS ST. VITEUX/ISP

Le dossier | LES ENTREPRISES D'AVENIR

P

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
268. Padoa	Plateforme de gestion du suivi de la santé des salariés au travail.	7,44
318. Panopli	Elaboration et diffusion de cadeaux d'entreprise.	7,30
301. Papernest	Optimisation des contrats souscrits par les particuliers.	7,36
310. Parisfashionshops.com	Marketplace de mode réservée aux magasins détaillants.	7,33
117. Pasqal	R&D sur des ordinateurs à base d'atomes refroidis par laser.	8,07
52. PayFit	Logiciel de paie et de ressources humaines en ligne.	8,44
221. Paytweak	Système de paiement sécurisé par e-mail, SMS ou messagerie.	7,58
67. PeopleSpheres	Plateforme pour interconnecter les logiciels RH d'une société.	8,32
295. Phenix	Conseil et services pour réduire les inventaires des commerçants.	7,37
195. Pigment	Logiciel de planification budgétaire pour les entreprises.	7,70
140. Planity	Rendez-vous en ligne avec salons de coiffure et instituts de beauté.	7,99
130. Platform.sh	Hébergement de sites et d'applications Web dans le cloud.	8,04

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
46. PlayPlay	Logiciel pour monter simplement des vidéos de qualité.	8,49
6. Pledg	Solution de paiement différé et fractionné pour l'e-commerce.	9,25
94. Plezi	Outils automatisant les processus marketing (gestion, reporting...).	8,21
209. Plum	E-shop de personnalisation de meubles de cuisine Ikea.	7,63
372. Poietis	Reproduction de peau humaine par impression 3D.	7,12
217. Poiscaille	Vente en ligne sur abonnement de paniers de pêche.	7,59
11. Pokawa	Chaîne de restaurants, spécialisée du poke bowl (plat hawaïen).	9,02
242. Posos	Logiciel d'aide à la prescription médicale adaptée aux patients.	7,52
314. Powell Software	Solutions pour créer des intranets enrichis et collaboratifs.	7,32
334. Predictice	Moteur de recherche juridique pour les professionnels du droit.	7,25
125. Prellgens	Traitement d'images satellites par IA pour les militaires.	8,05
353. Prelys	Réseau d'agences de courtiers en crédit et assurance immobilière.	7,21
32. Prefto	Courtier en prêt immobilier accessible 100% en ligne.	8,66
394. Privateaser	Site de réservation (bars, restaurants ou salles pour groupes).	7,04
387. ProovStation	Portique de contrôle automatique des documents sur les voitures.	7,08
25. Proprioo	Agence immobilière en ligne avec des conseillers indépendants.	8,73
201. Pulp	Système pour installer le click & collect dans un restaurant.	7,68

T

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
196. Tchek	Analyse d'images par l'IA pour contrôler les voitures de location.	7,69
308. Technofounders	Création de start-up valorisant des innovations issues des labos.	7,33
388. Teolia	SSI experte dans les logiciels de gestion de projet Atlassian.	7,07
143. Tessan	Cabines de téléconsultation pour pallier les déserts médicaux.	7,96
208. theTribe	Agence nantaise de développement Web et mobile sur mesure.	7,63
213. Tilak Healthcare	Application pour le suivi de patients avec maladies oculaires.	7,61
145. Tissium	Colle biodégradable pour réparer les tissus humains.	7,95
305. TKT Thinking Technology	Agence de développement des sites Web, d'applications et de logiciels.	7,35
360. TokTokDoc	Logiciels de téléconsultation pour centres médico-sociaux.	7,18
41. TreeFrog Therapeutics	Production de cellules souches pour les thérapies cellulaires.	8,53
290. triPica	Plateforme de gestion et de facturation de la clientèle.	7,38
1. Troops	Logiciel automatisant tout le processus des agences d'intérim.	9,77
293. Trusk	Plateforme de livraison de gros colis via des indépendants pros.	7,38
181. 2Empower	Guides médias en ligne sur les études supérieures.	7,74

Q

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
76. Gare	Servie de télé-médecine repris à la pelle par Hea lHéto.	8,29
146. Qlibri	Box de repas personnalisés selon ses besoins nutritionnels.	7,92
82. Gonto	Grosse néobanque digitale pour les TPE-PME et associations.	8,27

R

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
362. Rebellion	Agence de pub assurée conseil, création et production.	7,18
164. Regate	Plateforme automatisant la gestion financière et comptable.	7,83
226. Renovation Man	Mise en relation avec des artisans pour des travaux à domicile.	7,56
262. Rhinov	Conseil digitalisé en décoration, repris par Maisons du Monde.	7,47
58. Rise Up	Plateforme en ligne pour élaborer des formats pros.	8,36
278. Riversen	Conseil en ingénierie pour la construction et l'industrie.	7,42

Le nom de chaque entreprise, classé par ordre alphabétique, est précédé de son rang dans le classement général. Les notes sont sur 10. Le rang tient compte aussi des décimales suivantes.

S



265^e Simplon. Cette entreprise sociale et solidaire offre des formations gratuites en alternance aux métiers du numérique pour des publics éloignés du marché de l'emploi.

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE	RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE	RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
187. Save Market	Rachat et recyclage du matériel informatique des entreprises.	7,72	265. Simplon	Ecole de formation au numérique ouverte à tous les publics.	7,45	253. Spectral TMS	Aide à la maintenance industrielle en réalité augmentée.	7,49
311. Scaleflex	Logiciels de gestion d'images et de vidéos pour les sites Web.	7,33	157. SiPearl	Microprocesseurs très performants pour supercalculateurs.	7,86	271. Spendesk	Plateforme de contrôle des dépenses pros des salariés.	7,43
151. SeDomicilier	Aide en ligne pour créer son siège social et se lancer.	7,89	270. Sis ID	Plateforme de lutte contre l'usurpation d'identité bancaire.	7,44	325. Staffmatch	Réseau d'agences d'intérim avec un suivi des missions numérisé.	7,28
20. Semji	Logiciel pour améliorer le contenu des sites et leur référencement.	8,83	133. Skello	Digitalisation des plannings des équipes (commerce, restos).	8,03	204. Stanley Robotics	Robot-voiture autonome pour garer les autos sur les parkings.	7,66
27. SendinBlue	Plateforme d'outils marketing (campagne e-mail, SMS, tchat...).	8,71	286. Skillup	Logiciel RH de gestion des entrainés, compétences et formation.	7,39	40. Step Up conseil	Société d'ingénierie dans les secteurs de l'industrie et de l'IT.	8,54
302. Sharies	Opérateur immobilier spécialisé dans l'habitat partagé (coliving).	7,35	350. SmartKeyword	Services pour optimiser le référencement des sites Web.	7,21	137. Suricats Consulting	Cabinet de conseil et formation en transformation digitale.	8,01
86. Shift Technology	Détection des fraudes aux assurances grâce à l'intelligence artificielle.	8,24	379. Smartway	Gestion de l'écoulement des aliments en voie de péremption.	7,10	7. Swan	Outil pour intégrer des fonctionnalités bancaires sur un site Web.	9,21
249. Shippeo	Suivi en temps réel des flux de marchandises dans la logistique.	7,50	330. SMT Performances	Traceur GPS et app antiivol pour les motos sans abonnement.	7,27	358. Swapcard	Plateforme pour gérer des salons et congrès, virtuels ou hybrides.	7,18
158. Shipup	Outils numériques de service après-vente dans l'e-commerce.	7,86	236. Snapkey	Néogence immobilière spécialisée dans les locaux pros.	7,53	68. Swile	Numérisation des tickets-restaurants via une carte de paiement.	8,32
95. Shiro Games	Studio de jeux vidéo de stratégie sur mobile en temps réel.	8,21	122. Sociabble	Solutions numériques pour la communication interne des sociétés.	8,06	277. Symolia	Société à la fois de conseil et de recrutement dans l'IT.	7,42
382. Shopopop	Service de livraison de courses via des particuliers.	7,09	161. Somm'it	Digitalisation de la gestion de la carte des vins des restaurants.	7,84	37. Synapse Medicine	Outil d'aide à la prescription pour les personnels de santé.	8,55
17. Side	Agence d'intérim 100% en ligne, reprise par Randstad.	8,87	3. Sorare	Site pour échanger des «vignettes» numériques de sportifs.	9,43	141. Syroco	Bureau d'études sur l'optimisation énergétique dans le maritime.	7,98

U



RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
148. Ultra Premium Direct	Croquettes pour chiens et chats made in France, en ligne.	7,91
396. Ulysse	Billetterie d'avions en ligne sans puolicité ni frais cachés.	7,03
283. 1Kubator	Réseau privé d'incubateurs destinés à faire émerger des start-up.	7,40
264. Uptime	Logiciel d'aide à la maintenance pour les sociétés d'ascenseurs.	7,46

148^e. Ultra Premium Direct. Conçues sans céréales, ses croquettes pour chiens et chats sont produites à Agen et vendues sur son site.

V

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
23. Vendredi	Plateforme pour faciliter l'engagement solidaire des salariés.	8,78
62. Very Up	Conception de parcours de formation continue sur mesure.	8,34
167. Virtuo	Location de voiture 100% digitale avec clé virtuelle dans l'appli.	7,82
354. Vizcab	Logiciels destinés à optimiser l'impact carbone dans le bâtiment.	7,20
16. Voodoo	Editeur de jeux vidéo sur mobile devenue une licorne en 2020.	8,90

PHOTOS: SIMPLON.CO.SP

Le dossier | LES ENTREPRISES D'AVENIR



155°. Wethanew. Cette place de marché surfe sur l'engouement pour les sneakers en série limitée en revendant des modèles garantis neufs et authentiques.

W

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
233. Waalaxy	Outils automatisant la prospection commerciale sur LinkedIn.	7,54
15. Wecasa	Plateforme de services à domicile avec des pros indépendants.	8,90
400. Weenat	Microstations météo connectées conçues pour les agriculteurs.	7,01
383. Wefight	Assistants virtuels apportant infos et aide aux malades.	7,09
371. Wehost	Conciergerie pour les propriétaires louant sur Airbnb.	7,13
61. Welcome to the Jungle	Portail d'emplois présentant de façon originale les recruteurs.	8,34
116. Welkeys	Agence de location de sonnerie chic avec conciergerie.	8,07
53. Welmo	Agence immobilière en ligne, avec visites faites par le vendeur.	8,42

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
365. WeMaintain	Maintenance d'ascenseurs optimisée par capteurs de données.	7,16
288. WeMoms	Apoll communautaire de (futurs) jeunes mamans.	7,38
171. Wemoov	SSI experte de l'automatisation du montage vidéo sur mobile.	7,80
296. WeProov	Digitalisation des états des lieux des voitures de location.	7,37
375. WeScale	Conseil et services pour des projets dans le cloud.	7,11
155. Wethanew	E-shop de revente de sneakers en séries limitées très prisées.	7,87
203. White Mirror	Agence de communication spécialisée dans le social média et l'influence.	7,66
220. Whoz	Logiciel de gestion RH pour les SSI et les cabinets de conseil.	7,59
219. Wildmoka	Fabrique de vidéos automatisées et enrichies pour les médias.	7,59
174. Wingly	Mise en contact avec des pilotes pros pour des vols de loisirs.	7,78
14. Wiremind	Solution d'optimisation des tarifs dans le transport, l'hôtellerie.	8,91
356. Witco	Apoll de gestion des bureaux (flex office, télétravail...).	7,20
370. Wivoo	Conseil en product management (conception de produits).	7,14
329. Worldia	Agence de voyages en ligne spécialiste du séjour sur mesure.	7,27

Y

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
109. Yescapa	Site de location de camping-cars entre particuliers.	8,14
36. Yespark	Plateforme de location de parkings pour les particuliers.	8,58
43. Yomoni	Société de conseil en investissements en ligne à frais réduits.	8,52
229. Yooji	Produits alimentaires bio surgelés pour les tout-petits.	7,55
78. Yousign	Solution de signature électronique certifiée par les pouvoirs publics.	8,28
344. YouStock	Service de déménagement et de stockage optimisé.	7,22
207. Yubo	Réseau social pour jeunes ados avec des vidéos live.	7,63
165. YZR	Travail d'uniformisation de la data pour la rendre exploitable.	7,83

Z

RANG ET NOM	ACTIVITÉS	NOTE
106. Zaion	Logiciel de conversation (chatbot, callbot...) avec la clientèle.	8,15
115. Zama	Travail sur de la cryptographie très pointue, dite «homomorphe».	8,09
373. Zelros	Aide à la vente d'assurances via l'intelligence artificielle.	7,12

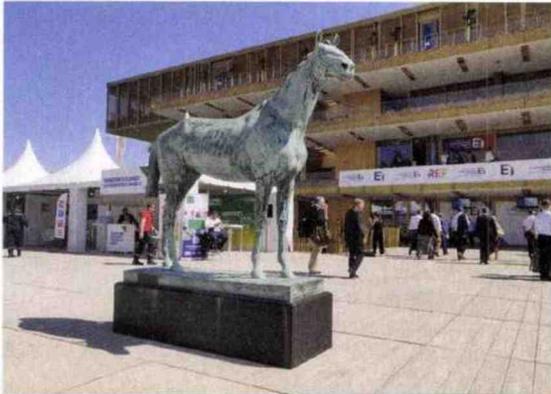
Le nom de chaque entreprise, classé par ordre alphabétique, est précédé de son rang dans le classement général. Les notes sont sur 10. Le rang tient compte aussi des décimales suivantes.



68 Entre vous

Par Julien Ruffet et Margaux Lescure

ON Y ÉTAIT



De nombreux porteurs de projet se sont donné rendez-vous les 29 et 30 août 2022 face au champ de courses de l'hippodrome de Longchamp à Paris. Pour cette quatrième édition, comme pour les précédentes, une envie commune : célébrer l'entrepreneuriat.



La Première ministre Élisabeth Borne a profité de son discours pour souligner la nécessité de réduire la consommation d'énergie des entreprises : « Nous devons engager des changements puissants dans notre manière de produire et d'investir », a-t-elle affirmé.

La REF 2022

En ouverture de la REF 2022, l'intervention du président Volodymyr Zelensky a incité les patrons à échanger sur la guerre en Europe. Pour la Première ministre Élisabeth Borne, le sujet était aussi à la réduction de la consommation énergétique des entreprises.



« J'invite les entreprises françaises à venir en Ukraine pour nous aider dans cette phase difficile », a lancé le président ukrainien, Volodymyr Zelensky, sur les écrans géants. Cette demande en ouverture a signé la thématique de l'évènement : Euro Visions. « Il faut construire et développer une vision européenne », a affirmé le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux.

REPÈRES

LA REF **8 000**
PARTICIPANTS

Pour son édition 2022, la REF a rassemblé 150 intervenants ainsi que 30 débats et keynotes. Un évènement qui ne surpassera pas la REF 2021 qui avait dépassé les 200 intervenants et plus de 8 000 participants.





PAYS : France

DIFFUSION : (70000)

PAGE(S) : 68-69

JOURNALISTE : Julien Ruffet

Be a Boss

SURFACE : 163 %

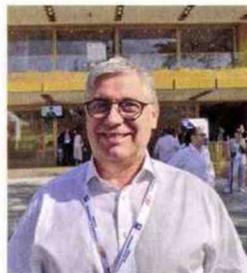
PERIODICITE : Bimestriel

► 1 septembre 2022 - N°7

: les patrons face au climat



Du côté de la scène « Le secret des licornes », les débats ont été alimentés par l'émergence probable de 100 licornes tricolores. Un projet réalisable, selon Jonathan Cherki, fondateur de la licorne ContentSquare : « Nous allons créer en France, pas uniquement 100 licornes, mais aussi des décacornes comme Google ou Microsoft. »



« L'un de nos actionnaires est un fonds RSE. Alors pour limiter nos émissions, nous avons réduit la taille de nos locaux. Nous essayons aussi de faire passer nos salariés au vélo et nous autorisons le télétravail », affirme Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSphere, une plateforme RH de 110 collaborateurs.



Alain Staron, fondateur d'Artifeel, une entreprise qui produit des alarmes intelligentes, a réagi au discours de la Première ministre : « Je ne pense pas qu'il faille consommer moins. Il faut faire autant, mais mieux », assure-t-il.



Chez Turbo Cereal, une société coopérative qui vise à financer les agriculteurs, la consommation énergétique est un combat affirme son cofondateur Marcel Turbaux : « Le discours d'Élisabeth Borne est bon, mais il faut améliorer les financements des agriculteurs pour qu'ils puissent dépenser moins et avoir des outils plus économes en carburant. »



Pour Limvirak Chea, p-dg de Fixter : « Dans une entreprise qui s'occupe de l'entretien automobile, s'intégrer à la problématique de la crise énergétique, c'est aussi inciter la transition aux véhicules électriques. »



De son côté, Axel Loupeda, fondateur de Belpair et lauréat national du concours Talents des cités 2021, est droit dans ses baskets. « Belpair est une entreprise à impact, donc nous faisons déjà le maximum pour réduire nos émissions et notre consommation d'énergie », a-t-il conclu.



123 000 ENTREPRISES

C'est le nombre de sociétés adhérentes au Medef. Cela représente également 80 % de celles qui ont plus de 10 salariés, c'est-à-dire un total de 8,5 millions de salariés.

LA REF





34 / RH : Peoplespheres prévoit de recruter cent personnes

L'éditeur de solutions informatiques destinées au domaine des ressources humaines **PEOPLESHERES** (siège social à Montpellier/Hérault), prévoit de recruter cent personnes dont 40 pour son siège de Montpellier d'ici dix-huit mois, annonce La Lettre M. www.peoplespheres.fr



Plateforme RH made in Occitanie

J. L.

Digital. L'entreprise montpelliéraine PeopleSpheres, à l'initiative d'une plateforme qui intègre l'ensemble des solutions RH, entend s'exporter en outre-Atlantique.

Quelles sont les perspectives d'évolutions du marché des plateformes RH ? Selon le cabinet d'études Gartner, d'ici à l'horizon 2030, le concept de plateforme RH sera le mode nominal de création de système d'informations, ce qui rend confiant Philippe Bloquet, le cofondateur de la société PeopleSpheres, qui a développé une plateforme RH destinée aux entreprises de 500 à 20000 collaborateurs. Les voyants semblent donc être au vert pour la PME montpelliéraine qui affiche de belles ambitions.

UNE CINQUANTAINE DE PARTENAIRES

L'ex-président de NéoSpheres consulting, une société spécialisée dans le conseil RH – laquelle a été cédée à Sopra RH en 2019 –, a eu l'idée, après quelques années d'observation, de créer en 2015 une plateforme, avec l'objectif d'orchestrer tous les logiciels SaaS RH existants sur le marché français et international de manière unifiée et interconnectée, sur une marketplace. « Mon ambition était de créer une plateforme d'intermédiation à l'image par exemple de la plateforme Airbnb dans l'offre de logements. Il semblerait que ce soit l'avenir pour les services des ressources humaines. C'est pourquoi aujourd'hui, nous avons commencé

à nous internationaliser et visons principalement le marché américain, qui n'a pas encore de leader, ni de référent en la matière, et qui représente pour nous une véritable marche pour ouvrir d'autres opportunités », avance le dirigeant. De fait, l'entreprise revendique à ce jour une cinquantaine de partenaires agrégés qui couvrent l'ensemble des problématiques RH (éditeur de fiche de paie, flex-office, etc.)

La solution disruptive, qui fait figure de leader sur le marché français, a séduit près de 350 grands comptes tels que le groupe Alpine Renault, Provalliance, Vitamine T, etc., et pour l'heure trois clients américains. « Nous visons près de 80 clients supplémentaires pour cette année, dont six aux États-Unis. Certains de nos clients français, qui possèdent des filiales à l'étranger, souhaitent également que nous les accompagnons sur leurs marchés », souligne Philippe Bloquet.

UNE SECONDE LEVÉE DE FONDS EN VUE

En vue d'accélérer sa présence en outre-Atlantique, la PME a de fait ouvert des bureaux à Atlanta en décembre dernier. L'année 2021 a, par ailleurs, marqué une étape cruciale dans la vie de l'entreprise, qui a bouclé un premier tour de table de 8,5 M€ afin de booster sa croissance et d'accélérer son offensive commerciale. Suite à cette opération financière, l'entreprise montpelliéraine a, ainsi, enregistré une progression de « 90% de prise de commandes », selon le dirigeant. La phase expérimentale aux

États-Unis était également dans les radars de cette première levée de fonds ». Et la PME ne compte pas s'arrêter en si bon chemin puisqu'elle prépare actuellement une seconde levée de fonds, du même ordre que la précédente – les investisseurs historiques ont déjà indiqué qu'ils participeraient à l'opération –, en vue d'asseoir sa présence sur le marché américain et de poursuivre le développement de sa market place. « Il n'y aura pas de révolution de la plateforme, mais l'objectif est de finaliser l'industrialisation du process et de rendre les processus de connexion des outils encore plus faciles. Côté RGPD, nous avons parfaitement intégré cette réglementation au sein de notre innovation et nous sommes capables de piloter le cycle de vie des données », assure le dirigeant.

Forte d'une centaine de collaborateurs, répartis entre Montpellier qui regroupe plus de la moitié des effectifs, Paris et Atlanta, l'entreprise table sur un chiffre d'affaires de 10 M€ sur l'année fiscale en cours. ■



LES ENJEUX DE LA DIGITALISATION POUR LE MARCHÉ FRANÇAIS DES RH, SELON PEOPLES PHERES

Philippe Bloquet, CEO de la plateforme RH 100 % ouverte PeopleSpheres analyse l'impact de l'arrivée massive des plateformes dans l'évolution du marché des ressources humaines et l'engouement qu'elles génèrent dans un secteur en constante mutation.



Le marché des ressources humaines est en constante évolution. En effet, il doit s'adapter à la vie des entreprises et aux phénomènes sociétaux qui les impactent (Covid, quiet quitting, grande démission, pénurie des talents, flexibilité du travail, etc.). La dernière innovation en date pour les ressources humaines est l'arrivée des plateformes. À l'instar d'Airbnb ou de Booking, elles permettent d'intégrer la multitude des outils/logiciels utilisés par une entreprise au sein d'un même écosystème. Comment cette

innovation s'intègre dans l'évolution du marché des RH ? Pourquoi les plateformes séduisent-elles autant ? Comment s'assurer que les ressources humaines restent « humaines » ? Quid de la gestion des data et de la souveraineté numérique ?

Un marché du logiciel RH / SIRH en plein essor

Selon une étude conduite par Markess, le marché du logiciel RH représente 3,4 milliards d'euros en 2021 sur le marché français, soit 6 % de croissance estimée entre 2021 et 2024. Depuis quelques années, le secteur connaît de nombreuses mutations : nouveaux modes de travail (nomade, télétravail, hybride, etc.), gestion du temps, des coûts et des tensions sur le marché du travail (quiet quitting, grande démission, pénurie des talents, rétention des talents, etc.). Pour répondre à ces problématiques, on a vu apparaître sur le marché beaucoup de logiciels hyperspécialisés, chacun répondant à un besoin très spécifique des entreprises : gestion de la paie, des congés, de l'attribution des bureaux, etc. Les entreprises ont donc tendance à multiplier les outils pour gérer tous ces paramètres et les responsables des ressources humaines doivent souvent ressaisir les mêmes informations dans

plusieurs de ces logiciels non connectés entre eux. Pour résoudre ce problème, certains mastodontes internationaux proposent des logiciels full-in, cependant ces derniers ont du mal à s'adapter aux spécificités des sociétés.

L'engouement pour les plateformes RH se confirme

Des secteurs comme l'hôtellerie ou le tourisme ont été confrontés à ces problématiques et ont vu émerger les plateformes type Airbnb et Booking.com comme solutions pour centraliser en un seul et même endroit une multitude d'offres. Face à ce succès, les entreprises se sont mises à rechercher le même type de solution pour gérer tous leurs outils spécifiques grâce à une seule et même plateforme. Selon le bureau d'études Gartner, les plateformes vont devenir le standard des systèmes d'information des entreprises d'ici 2030. En effet, toutes sont à la recherche d'outils qu'elles peuvent personnaliser selon leurs besoins, tout en restant agiles dans leur utilisation. Les quelques outils full-in qui existent à ce jour sont détenus par de grosses entreprises américaines, ce qui pose la question de la souveraineté des données des entreprises, notamment françaises. Ces dernières se doivent en effet de respecter le RGPD pour

protéger leurs données stratégiques et celles de leurs collaborateurs.

Une plateforme française en avance sur son temps

Consciente de ces attentes, l'entreprise française PeopleSpheres a créé une plateforme qui permet aux entreprises d'intégrer l'ensemble de leurs logiciels RH au sein d'un seul et même écosystème. Celles-ci sont donc libres d'ajouter/retirer des outils en fonction de leurs besoins sans que l'utilisation de la plateforme n'en soit altérée. Ainsi les responsables des ressources humaines peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée pour l'entreprise. Grâce à cette plateforme, l'entreprise Provalliance (le n°2 mondial de la coiffure) a par exemple pu rassembler l'ensemble des outils utilisés par ces quelques 3 300 salons et boutiques dans le monde. Ce qui in fine leur a permis un réel gain de temps dans la gestion des données, une meilleure fiabilité des outils, un suivi optimal et une communication plus qualitative avec les 3 000 collaborateurs. De plus, PeopleSpheres a été conçu pour répondre aux nombreuses directives du RGPD permettant à ses clients de ne pas être soumis au Patriot Act américain. Enfin, PeopleSpheres est une entreprise innovante sur ce marché des plateformes RH et compte bien le rester. C'est la raison pour laquelle, l'entreprise est en recherche de partenaires financiers et stratégiques pour accroître son développement national et international. ■



Une plateforme française en avance sur son temps

KC

Créée en 2015 par Philippe Bloquet, PeopleSpheres est une plateforme RH destinée aux entreprises de 500 et plus. L'entreprise compte une centaine de collaborateurs dans 3 bureaux dont Montpellier. Le marché des ressources humaines est en constante évolution, il doit s'adapter à la vie des entreprises et aux impacts tels la Covid, démissions, pénurie d'employés, flexibilité du travail... La dernière innovation en date pour les ressources humaines est l'arrivée des plateformes. Après les hôtels, les taxis, et bien d'autres les plateformes sont à l'assaut du marché des Ressources Humaines. Selon une étude menée par Markess, le marché du logiciel RH représente 3, 4 milliards d'Euros en 2021 sur le marché français, soit 6% de croissance estimée entre 2021 et 2024. Les outils qui existent à ce jour sont détenus par de grosses entreprises américaines, ce qui pose la question de la souveraineté des données des entreprises, notamment françaises qui doivent protéger leurs données et celles de leurs collaborateurs. Consciente de ces attentes, l'entreprise française PeopleSpheres a créé une plateforme qui permet aux entreprises d'intégrer l'ensemble de leurs logiciels RH au sein d'un seul et même écosystème. " Les entreprises sont libres d'ajouter ou retirer des outils en fonction de leurs besoins. Les responsables des ressources humaines peuvent se concentrer davantage sur le côté

humain de leur métier. Grâce à cette plateforme, l'entreprise Provalliance, le n°2 mondial de la coiffure, a pu rassembler l'ensemble des outils utilisés par ces quelques 3 300 salons et boutiques dans le monde. PeopleSpheres a été conçu pour répondre aux nombreuses directives du RGPD permettant à ses clients de ne pas être soumis au Patriot Act américain. " a évoqué Philippe Bloquet, le PDG de PeopleSpheres en présentation de l'entreprise au cours de la conférence.



*Philippe Bloquet PDG de l'entreprise -
Crédits : PeopleSpheres*



*Le président a présenté la plateforme
RH - Crédits : KC*

Plan de mobilité

Une construction en quatre étapes

Le plan de mobilité (PDM) est une obligation légale pour les entreprises de plus de cinquante salariés. Et il est fortement conseillé pour les autres. Pour le construire, il faut s'appuyer sur des études définissant les besoins de mobilité des salariés, ce qui amène aussi à dresser une feuille de route pour mieux décarboner sa flotte. Nos conseils.

C'est un constat fait par de nombreux spécialistes des plans de mobilité. « En général, ce PDM est porté par le département développement durable de l'entreprise. La raison est simple : l'essentiel de la réflexion se concentre sur les trajets domicile-travail. Et on oublie souvent le volet des déplacements professionnels », note Guillaume Le Clercq, dirigeant du bureau d'études AlterMob, spécialiste de l'accompagnement des entreprises et collectivités dans la transition énergétique des mobilités.

Exit alors le gestionnaire de flotte qui perd l'occasion de « porter » une réflexion globale sur l'ensemble des déplacements au sein de son entreprise. La mobilité professionnelle est pourtant comprise dans le PDM et sa gestion permet à ce responsable de développer ses champs de compétences. Sans oublier que le PDM fait partie des mesures d'avenir, appuyées par le gouvernement, pour favoriser la sobriété énergétique. Le responsable de parc doit donc se pencher sur sa construction. Et il est particulièrement bien placé pour gérer cette mission car il connaît, de façon pratique, sa flotte. Au cœur des dispositifs de mobilité de son employeur, il pourrait donc faire avancer les choses plus rapidement.

Prendre le PDM en main

D'autant que ces PDM n'en sont qu'à leurs balbutiements. Selon les spécialistes, pas plus de 5% des entreprises



françaises en ont développé un ces dernières années. C'est donc le bon moment pour s'emparer de cette mesure assez simple et génératrice d'économies. Car les déplacements coûtent cher et tout incite à penser que ces coûts ne vont pas diminuer. Repenser ces trajets améliorera donc la rentabilité de l'entreprise mais aussi

le pouvoir d'achat des salariés, leur confort de vie et leur santé avec de modes de déplacement plus doux. Et construire un PDM contribue aussi à réduire les émissions de gaz à effet de serre, comme dans les entreprises du tertiaire où les déplacements peuvent être responsables de jusqu'à 80% de ces émissions.

LE PLAN DE MOBILITÉ : UNE OBLIGATION LÉGALE

Le plan de mobilité est une obligation légale pour les employeurs de cinquante salariés et plus, ce que précise l'article 82 de la loi d'orientation des mobilités (LOM), publié le 24 décembre 2019. Comme le signale l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) sur son site, cet article modifie en cela « l'article L. 1214-2 alinéa 9 du Code des transports en incitant les entreprises et les collectivités publiques à améliorer la mobilité quotidienne de leurs personnels, notamment dans le cadre d'un plan de mobilité employeur ou en accompagnement du dialogue social. Le paragraphe II de l'article L. 1214-8-2 du Code des transports est ainsi complété d'un paragraphe II bis précisant qu'à défaut d'accord sur les mesures visant à améliorer la mobilité domicile-travail des salariés, les entreprises de cinquante salariés au moins sur un même site ont obligation d'élaborer un plan de mobilité

employeur. » Pour ce faire, la loi impose de produire un diagnostic mobilité des sites concernés. Il convient alors, ajoute l'Ademe, d'évaluer « l'offre existante », c'est-à-dire d'analyser les trajets domicile-travail mais aussi les déplacements professionnels. Avant de développer un plan d'actions pour atteindre une mobilité décarbonée. « Afin de produire ce livrable, reprend l'Ademe, des études doivent être conduites et une équipe projet sera mobilisée. Le rapport devra ensuite être transmis à l'autorité organisatrice des mobilités territorialement compétente. » À noter : les entreprises de moins de cinquante salariés ont tout intérêt à développer un PDM pour optimiser les trajets engendrés par leurs activités. Il s'agit alors d'une démarche volontaire pour faire des économies et promouvoir sa marque employeur et son soutien aux politiques environnementales (voir aussi l'encadré page 49).



ADEME: LES QUATRE ÉTAPES D'UN PLAN DE MOBILITÉ

L'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) a défini quatre étapes clés pour mener à bien un bon plan de mobilité au sein d'une entreprise. Les voici.

1. Préparer et piloter le projet

Désigner une équipe projets et son pilote pour organiser le déroulement de la démarche

2. Réaliser le diagnostic des déplacements de l'entreprise

Collecter et analyser les informations recueillies par l'enquête mobilité

3. Élaborer le plan d'actions

Définir les objectifs pour optimiser les déplacements, établir un catalogue d'actions et les prioriser, définir un budget

4. Mettre en œuvre et suivre le plan de mobilité

Mettre en place des mesures, puis établir un plan de communication pour évaluer et pérenniser les démarches

Plus d'infos sur : [Flotauto.com](https://www.flotauto.com)

Dans cette démarche collective et fédératrice du PDM, reste à convaincre sa direction et les salariés. Pour cela, il faudra mettre en avant une méthode en quatre points que le gestionnaire de flotte peut mener en interne ou avec l'appui d'un prestataire spécialisé en mobilités douces.

1. TROUVER DES ALLIÉS

« En matière de PDM, nous assistons une cinquantaine d'entreprises réparties sur 200 sites, débute Stéphanie Meyer, directrice du cabinet de conseil et d'études spécialisés dans les mobilités EM Services, filiale de RATP Dev. Pour développer un PDM, je conseille au gestionnaire de flotte, en tout premier lieu, d'être épaulé, voire "sponsorisé" par sa direction. La première démarche est alors de se rapprocher de son dirigeant et de le convaincre du bien-fondé de cette démarche. Plusieurs thèmes seront à aborder : les économies à réaliser, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), la qualité de la vie au travail et l'amélioration

de la marque employeur », énumère Stéphanie Meyer.

Une fois cet appui assuré, le gestionnaire devra, ensuite ou en parallèle, convaincre les salariés avec les représentants du personnel en appui. Les seconds doivent être associés le plus en amont possible car ils faciliteront la mise en place des enquêtes auprès des salariés sur leurs modes de transport. Avec cette précision d'un prestataire spécialiste des PDM : « Selon les modules retenus, le coût global d'un PDM oscille entre 2000 et 10000 euros, avec au maximum 40000 euros pour les grandes flottes. Mais cela rapporte. Si l'on prend le PDM comme un outil pour réduire de 10% sa flotte de 1000 véhicules de fonction, le PDM générera pas loin de 1 million d'euros de gains par an, sur un délai de neuf à douze mois. » Un argument qui peut faire mouche.

2. POSER UN DIAGNOSTIC

Le diagnostic reste l'autre point de départ de tout PDM. « Il faut mesurer et récolter les données d'activité

des déplacements, de son parc, des consommations en carburant, du kilométrage, des temps de rotation, de l'usage des parkings, énumère Guillaume Le Clercq pour AlterMob. Chaque site doit être analysé avec ses accès en transports en commun, en voiture ou en vélo. Il s'agit de mener une étude auprès des salariés avec des questionnaires comme ceux proposés sur le site de l'Ademe (voir l'encadré ci-contre). »

Il faut ensuite mesurer les temps de transport des collaborateurs, leurs modes de déplacement, leurs besoins et souhaits de mobilité. Sont-ils prêts à changer de mode de déplacement ? Cette tâche menée à bien, l'entreprise a en main un bilan des parts modales de déplacement avec des pourcentages précisant, par exemple, que 80% des salariés viennent au travail en voiture, 10% en transports en commun, 6% en vélo et 4% à pied. Et les données collectées vont servir à poser un diagnostic.

Intégrer la flotte dans le PDM

Élément crucial : il faut intégrer et analyser la flotte dans le PDM en même temps que les trajets domicile-travail, ce qui constitue souvent un écueil de la démarche. Mais cela ouvre des pistes, comme celle des véhicules sous-employés qui seront mis en autopartage pour le reste des salariés. Ou celle des véhicules électriques des techniciens ou des vélos de service qui seront mis à disposition (refacturée ou pas) de tous les salariés le week-end ou le soir. L'imagination doit être au pouvoir.

Mais ce processus peut aussi se mener petit à petit. C'est la façon de faire du spécialiste des piscines, spas et arrosages de jardins Irrijardin. Basée en banlieue de Toulouse, cette entreprise compte 250 salariés en propre et 400 collaborateurs chez ses 115 franchisés. Irrijardin s'appuie sur 49 véhicules de service et cinq voitures de fonction. « Nous avons d'abord misé sur un forfait mobilités durables (FMD), du covoiturage puis du télétravail, relate Sophie Gucciardi, la directrice des ressources humaines. Ensuite, nous avons considéré comme essentiel de bénéficier d'une vision globale de la mobilité, d'où un PDM en 2022. »

Le cas d'Irrijardin

Sophie Gucciardi est alors allée voir la direction avec l'aval du comité sécurité environnement (CSE). « Pour que cela fonctionne au mieux, je conseille de faire le point sur les initiatives menées autour de la mobilité. Notre politique de télétravail répondait ainsi à un nouveau besoin de nos salariés. Et il



DR

est important de se faire aider par des start-up pour trouver des solutions innovantes et les intégrer dans un plan global d'écoresponsabilité de l'entreprise, avec l'appui des partenaires sociaux. Ce que nous avons réalisé en instituant un groupe de projets qui inclut systématiquement un membre du CSE, véritable co-acteur chez nous de cette politique. En travaillant de la sorte, mener à bien un plan de mobilité n'a rien de compliqué», conclut Sophie Gucciardi.

3. DÉFINIR LE PLAN D' ACTIONS

Les données recueillies, il est temps de définir les pistes d'amélioration et d'impulser un plan d'actions, avec des objectifs clairs et des indicateurs mesurables. «Notre PDM a été lancé en 2019, rappelle Martine Baruch, responsable RSE chez l'assureur Allianz France (8 500 salariés, 2 500 véhicules dont 200 voitures de fonction). Un plan d'actions a été établi et nous le remettons à jour cette année. Pour que ce type de plan fonctionne, je conseille de le mettre en œuvre en s'appuyant sur les connaissances d'un prestataire extérieur et avec les partenaires sociaux. Ensuite, pour une entreprise comme la nôtre, avec de nombreuses implantations régionales, le mieux reste de définir une politique globale et de la décliner selon les particularités de chaque site. C'est donc une vision globale que l'on aménagera localement», préconise Martine Baruch (voir aussi l'article page 16).

Fixer des étapes...

«Le PDM doit se faire pas à pas, ajoute Laure Wagner, dirigeante de "1km à pied", une plate-forme d'analyse des trajets domicile-travail pour développer les PDM. La première tâche est de travailler le besoin de mobilité à la source, en réaffectant des salariés dans des sites ou bureaux au plus proche de chez eux, ou en limitant la pause-déjeuner car 28% des Français repartent manger chez eux. Ensuite, il faudra diminuer la fréquence des trajets avec le télétravail et les tiers-lieux. Le gestionnaire de flotte pourra aussi réduire l'usage de la voiture avec des alternatives comme les transports en commun, la marche à pied ou le vélo. Une autre opération consistera à déployer du covoiturage et à électrifier la flotte. Il est important de développer ces mesures une à une», expose Laure Wagner.

Il faut ensuite avoir en tête cette recommandation : chaque salarié peut choisir une mobilité différente car chacun a ses propres besoins. Certains n'ont pas d'autres choix que la voiture. D'autres



pourront prendre un vélo, les transports en commun ou choisir le télétravail. Il faut donc offrir de nombreuses alternatives, avec souvent des avantages fiscaux : remboursement des transports en commun, FMD jusqu'à 800 euros par an et par salarié. L'employeur peut aussi installer des bornes de recharge ou octroyer des places de parking pour les véhicules électriques ou le covoiturage. Sans oublier la formation à l'éco-conduite afin d'économiser du carburant, à titres professionnel mais aussi personnel.

... et des objectifs concrets

Il faudra aussi se fixer des objectifs concrets et simples à atteindre, par exemple en offrant des vélos afin que

5% des salariés qui viennent en voiture se mettent au vélo. Ou en misant sur le covoiturage si 80% des collaborateurs viennent en voiture, en visant alors le chiffre de 60%. Avec en parallèle la volonté de restreindre le nombre de voitures de fonction. «Il faut rappeler plusieurs faits, note Alexandre Fournier, directeur marketing et communication de Mobility Tech Green, spécialiste de l'autopartage et du conseil en audit de mobilité. De nombreux véhicules de service ou de fonction ne roulent que 5% du temps. Les trajets de moins de 10km peuvent donc s'effectuer en vélo électrique. Et l'autopartage peut réduire de 25% le nombre de voitures en parc, avec à la clé un coût moindre en carburant.»

COMMENT PRENDRE LA MAIN SUR LE PLAN DE MOBILITÉ ?

Pour un gestionnaire de flotte, faut-il prendre ou ne pas prendre la main sur un plan de mobilité ? Pour les uns, ils préfèrent ne pas être cités, il faut accompagner tout au plus, mais laisser le travail à d'autres. Pour les autres, il est essentiel de diriger cette politique. Car cela permet de tisser des liens avec son dirigeant et de pouvoir réunir le DRH, le responsable financier et le comité exécutif à une même table. Certains gestionnaires de flotte se portent volontaires pour développer cette innovation en arguant qu'ils connaissent parfaitement les besoins en matière de mobilité des collaborateurs. Ils mettent aussi en avant le fait que cela fait partie de l'évolution de leur métier. Et cela leur offre également

d'être en contact avec de nombreux départements de l'entreprise : le juridique pour respecter les nouvelles lois, la RSE pour le bilan carbone, la communication pour diffuser les nouvelles pratiques, les RH pour attirer les nouveaux collaborateurs avec une mobilité verte, ou la finance car ces politiques ont un coût au départ. Développer le plan de mobilité offre aussi l'occasion de se promouvoir, d'élargir ses compétences et ses réseaux, voire de logner un poste de responsable de la mobilité, avec peut-être à la clé une évolution professionnelle et une augmentation salariale. Le tout en s'appuyant sur une démarche positive et perçue par l'ensemble des salariés comme vertueuse.



4. TRAVAILLER LA COMMUNICATION

Le plan de mobilité doit aussi s'accompagner d'un plan de communication pour expliquer aux salariés l'intérêt des nouvelles mesures pour eux, la planète et l'entreprise. « En matière de mobilité, la communication demeure fondamentale, explique Philippe Bloquet, le dirigeant de la plate-forme spécialisée en logiciels RH PeopleSpheres (100 salariés à parité entre Paris et Montpellier, 1 voiture de fonction). Nous venons de développer une série de mesures (FMD à 500 euros par an, télétravail de trois jours par semaine) et nous nous sommes appuyés sur des groupes projets. Ils se composent de salariés très investis dans la décarbonation des mobilités. Ces "ambassadeurs" sont moteurs et avancent des solutions. Ils ont ainsi créé des vidéos humoristiques pour promouvoir les mobilités douces,

avec nos salariés comme acteurs. Ce groupe suggère aussi de développer le covoiturage dans notre entité de Montpellier », décrit Philippe Bloquet.

Évoquer les résultats obtenus

Cette politique de communication doit s'accompagner de campagnes régulières sur les actions menées et les résultats obtenus. Il faudra aussi, c'est en partie de la communication, effectuer des enquêtes régulières auprès des salariés pour mesurer leurs évolutions, leurs nouveaux besoins, leurs suggestions. « Le manque de communication peut nuire à un PDM. Il faut nourrir ce type de projet. Par exemple en l'alimentant avec une forme de "gamification" et de challenges pour que les collaborateurs continuent à utiliser les dispositifs proposés. Ou avec un concours pour récompenser le service

qui a décroché la meilleure note en éco-conduite ou celui dont l'empreinte carbone a le plus diminué. On offre aussi des cadeaux et l'on donne du sens à ces mesures », avance Alexandre Fournier pour Mobility Tech Green. En soulignant que ces collaborateurs sont alors plus sensibilisés à ces questions de déplacement. « Ils peuvent avoir plus envie d'employer le FMD pour se rendre à vélo à leur travail ou se montrer plus enclins à accepter de choisir, contre une somme d'argent, une plus petite voiture de fonction, si possible électrique, et/ou un vélo de fonction. Comme tous nos clients nous le demandent actuellement, on peut pareillement mettre à disposition des autres collaborateurs les véhicules de fonction qui ne roulent pas », poursuit Alexandre Fournier.

Faire sauter les barrières

« Pour bien communiquer, il faut des moyens pour accompagner les salariés dans leur transition vers des mobilités vertes, résume Denis Saada, dirigeant de Betterway, un prestataire de solutions de mobilité durables. Pour faire comprendre, nous prônons donc de proposer régulièrement des ateliers découvertes, comme sur la sécurité à deux-roues ou la réparation de ces vélos. Cela fait sauter les barrières psychologiques qui freinent le recours aux mobilités durables. C'est la même chose pour promouvoir le covoiturage en expliquant comment cela fonctionne. Nous réalisons aussi des ateliers sur le FMD pour expliquer à quoi cela sert et comment s'en servir », conclut Denis Saada.

Gwenole Guiomard

LE CRÉDIT AGRICOLE ATLANTIQUE VENDÉE SE DÉCARBONE

Le Crédit Agricole Atlantique Vendée a orienté ses actions de décarbonation sur ses déplacements, son principal poste d'émissions de CO2. Avec plusieurs dispositions pour réduire le nombre des trajets effectués par ses personnels. Dans le cadre du plan de mobilité développé pour les 171 agences concernées, cette banque a par exemple favorisé les outils de télétravail, de visioconférence et d'audioconférence. Ajoutons à cela le covoiturage et les indemnités kilométriques « vertes ». Ces dernières sont des indemnités majorées que la banque accorde pour tous les déplacements professionnels réalisés en covoiturage. Le Crédit Agricole Atlantique Vendée propose aussi des indemnités kilométriques pour l'usage du vélo dans les trajets domicile-travail. Enfin, poursuivant ce plan de mobilité, la banque a affecté les salariés dans des agences plus proches de leurs domiciles.

Le Crédit Agricole Atlantique Vendée prolonge ses initiatives de décarbonation



par l'optimisation de l'usage de sa flotte. Le parc régional compte 60 véhicules légers dont trois électriques et quatre hybrides, financés en LLD pour des loirs de roulage de 36 mois et 60 000 km. C'est le personnel de la banque en Loire-Atlantique et en Vendée qui emploie cette flotte, soit des chargés d'affaires, des responsables de comptes clients en agence, mais aussi des salariés des services supports (informatique ou immobilier).

Dans ce cadre, le Crédit Agricole Atlantique Vendée mise aussi sur la télématique en faisant appel au prestataire Kuantic depuis 2017 pour obtenir des remontées d'informations plus précises sur l'utilisation de ses véhicules. La télématique permet alors de s'assurer que les véhicules de service ne sont pas employés en dehors du cadre professionnel. « Si le véhicule bouge en dehors des heures classiques de service, je suis immédiatement averti avec une notification sur mon smartphone et je peux tout aussi vite procéder à une levée de doute », explique Maxime Sabatier-Beauchesne, gestionnaire logistique de cette branche régionale du Crédit Agricole. Les boîtiers de Kuantic offrent aussi un meilleur suivi des loirs de roulage. En fonction des kilométrages, certains véhicules sont ainsi réaffectés à d'autres salariés. Enfin, dernier bénéfice de la télématique : vérifier la réalisation en temps voulu des entretiens des véhicules.

Frédéric Blin



MANAGEMENT / Enquête

COUP DE BLUES CHEZ LES CADRES

MOTIVATION Le moral en berne des salariés s'affiche à longueur d'articles. Mais, qu'en est-il des cadres ? Comme pour le reste de la population active, leur physionomie évolue. Pour le meilleur et pour le pire.

MURIELLE WOLSKI

Attention, sujet tabou ? « Les cadres parlent peu, commente d'emblée Alexandre Willocquet, coach en reconversion professionnelle, après une carrière dans l'industrie. S'ils s'expriment à titre individuel, collectivement, ils prennent peu la parole sur leur moral. Cela reste tabou. C'est le phénomène de la majorité silencieuse. On observe chez eux peu d'expression publique, même s'ils avalent des couleuvres. » D'où un certain malaise face aux questions sur leur moral au sein de cette population composée de managers et d'experts, de cadres supérieurs, intermédiaires ou de proximité. Fondateur d'Eurécia, éditeur de logiciel RH, qui compte 130 salariés, dont 90 % de cadres, Pascal Grémiaux évoque des collaborateurs « qui se recroquevillent ».

PAROLE INDIRECTE. Pourtant, selon la Dares, les cadres sont les actifs les plus syndiqués (10,9 %), juste derrière les professions intermédiaires (11,4 %) et avant les employés (9,6 %). Peu loquaces ? Le statut veut cela. Par construction, la loyauté prévaut. « Ils doivent incarner les valeurs de l'entreprise », note Jean Pralong, professeur en gestion des ressources humaines au sein de l'École de management (EM) de Normandie. Cette posture requiert une forme de silence, mais avec une prise de parole... indirecte. Chaque fois qu'un cadre s'élève contre les nouveaux comportements

des jeunes générations, on peut difficilement ne pas y voir ses propres revendications. Sa propre libération. »

« **FRONDE INTERNE.** » La loyauté, le modèle du cadre bon soldat ? Emeric Lebreton y croyait, lui aussi. Quel étonnement pour ce dirigeant cofondateur d'Orientaction, spécialisé dans le bilan de compétences de voir neuf cadres faire état de plus de revendications que les autres collaborateurs, avec moins d'engagement... « Une fronde interne, raconte ce docteur en psychologie. J'ai été complètement déstabilisé. L'évolution du rapport au travail vaut aussi pour l'encadrement. Qu'un cadre de direction commence à parler tickets-restaurants ou équilibre vie personnelle versus vie professionnelle, on a changé de modèle. » D'après la dernière étude de l'Apec, de septembre 2022, la préoccupation d'équilibrer vie perso-vie pro arrive en tête des bonnes résolutions de rentrée pour 66 % d'entre eux. Finalement, Emeric Lebreton s'est séparé de ses collaborateurs.

Autre secteur, même constat. « Les cadres sont de plus en plus nombreux à fixer des limites », explique Steven Dailleux, directeur associé du cabinet Vendredi Treize, spécialisé dans les métiers du notariat. Aujourd'hui, ils construisent leurs postes. C'est déstabilisant. On doit lâcher du lest. » Et faire des contre-propositions en cas d'annonces de départ. « Ils les acceptent, note Philippe Bloquet, fondateur de

Peoplespheres, plateforme RH. Une réaction qui n'existait pas, il y a quelques mois. La frilosité des cadres s'installe. »

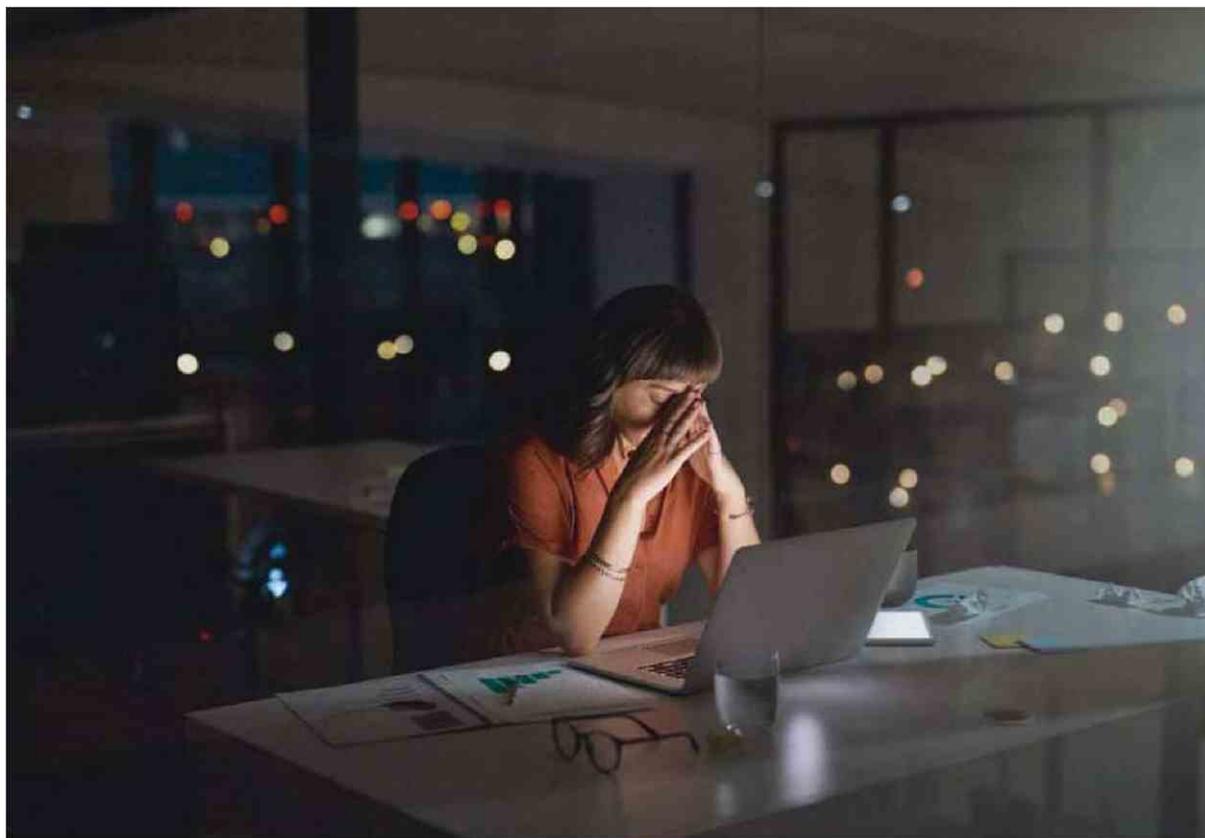
MONTAGNES Russes Émotionnelles. « Pendant deux ans, les cadres ont été pied au plancher, baignant dans une euphorie post-premier confinement. Cette période laisse place à une phase d'incertitudes », affirme Arnaud Monteil, directeur associé chez Robert Walters, cabinet conseil dans le recrutement. De véritables montagnes russes émotionnelles avec la contraction de l'économie, un contexte international dégradé, le changement climatique... « Issus d'une population diplômée, les cadres ont une capacité d'analyse très poussée, très développée, agence de communication intégrée, d'où une forte conscience des enjeux sociétaux actuels », souligne Aude Merceron, responsable RH et relations sociales chez DDB.

La porosité est de mise entre l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise. Résultat, un cadre sur quatre estime que sa santé mentale s'est dégradée ces deux dernières années, selon l'Apec. « À chaque fois que l'on parle d'eux, c'est pour leur demander de faire mieux, analyse Natalène Levieil, directrice de projet chez LHH, cabinet de conseil en ressources humaines. Mais, eux, comme collaborateurs, qui s'en préoccupe ? On a trop parié sur leur résistance. L'excuse "ils sont payés pour ça" n'est plus supportable. »

Quel est leur rapport au travail ? Recommanderaient-ils leur entreprise ? Comment évaluent-ils leur charge de travail ? Les questions fusent dans les directions des ressources humaines, avec des enquêtes rendues pu-

« À chaque fois que l'on parle des cadres, c'est pour leur demander de faire mieux. Mais, eux, comme collaborateurs, qui s'en préoccupe ? On a trop parié sur leur résistance. L'excuse "ils sont payés pour ça" n'est plus supportable. »

Natalène Levieil, directrice de projet chez LHH.



bliques... ou non. Supermood, plateforme d'écoute des collaborateurs, est de plus en plus sollicitée, avec trois fois plus de questions demandées par les clients sur ces thématiques-là. « *Beaucoup de conneries sont écrites*, déplore Kevin Bourgeois, cofondateur de la plateforme. *Souvent, les articles s'appuient sur des convictions au lieu de certitudes étayées.* » Prêter attention aux cadres est dans l'intérêt des entreprises, en raison même de la tertiarisation de l'économie.

« *N'est-ce pas un problème de riches que de se poser pareilles questions, lâche Arnaud Monteil, et d'avoir ce niveau d'état d'âme?* » Des statistiques permettent de relativiser le coup de blues du cadre. Selon un sondage OpinionWay pour l'Observatoire de l'engagement, à paraître le 15 novembre, 68 % des managers (donc cadres) se disent très engagés, soit 10 % de plus que la moyenne des salariés. ■

© iStock



TROIS QUESTIONS À...

FRANÇOIS HOMMERIL *président confédéral de la Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGE)*

« Les cadres sont stigmatisés par les gouvernements »

Comment vont les cadres aujourd'hui ?

Le moral des cadres n'est pas bon du tout. C'est un état qui perdure depuis longtemps. Le phénomène s'est intensifié. La population qui exerce des responsabilités au sein des entreprises, les opérationnels, les cadres sont stigmatisés par les gouvernements depuis plus de vingt ans maintenant. On leur demande de contribuer toujours plus et ils reçoivent toujours moins. L'augmentation des impôts sur le revenu touche principalement les cadres, quand on fait par ailleurs le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) qui a généré des dividendes supplémentaires, sans compter la dégressivité des allocations-chômage. Or les cadres sont les premiers contributeurs à la solidarité nationale intercatégorielle.

Mais les cadres ont toujours une image de privilégiés...

Ils ne le sont pas. Ils ont tellement été la réserve siphonnée par les gouvernements successifs pour financer des politiques inefficaces. La France est un pays en voie de régression économique. Il n'y a pas d'effort sans promesse. Et des dispositifs de soutien, les seuls exclus sont les cadres. Aussi, ces derniers se désinvestissent. Mais, sans eux, les entreprises coulent.

Faut-il craindre une grande démission spécifiquement des cadres ?

Mais elle a lieu. Il n'y a qu'à voir les difficultés de recrutement vécues par les dirigeants. Une étude est menée en interne pour rassembler des données quantitatives sur le sujet. Toutefois, ce n'est pas forcément une mauvaise nouvelle. Peut-être va-t-elle pousser les uns et les autres à ouvrir les yeux ?



Economie & entreprises

Vie au travail. Près d'un télétravailleur francilien sur deux reste chez lui le vendredi. Dans les centres urbains, les entreprises s'adaptent.

Le plébiscite du vendredi en télétravail

Des rues étrangement calmes, des restaurants à moitié vides à midi et des métros moins bondés. À Paris, Lille ou dans n'importe quel centre urbain, les salariés désertent les vendredis en « présentiel ». Pour preuve, dans les RER, métros, trains et tramways parisiens, l'écart de fréquentation entre le mardi – journée la plus chargée – et le vendredi atteint aujourd'hui 18 %, selon une étude de l'Institut Paris Région publiée en octobre. Même constat sur la route (16 % d'écart) et les pistes cyclables (30 %).

Ce phénomène de jours de pointe n'existait pas avant la pandémie. La cause d'un tel changement ? La démocratisation du télétravail. D'après l'Institut Paris Région, 44 % des télétravailleurs franciliens choisissent de travailler à domicile le vendredi, contre 29 % le mardi – 43 % des actifs d'Île-de-France télétravaillent en moyenne 2,4 jours par semaine. Derrière le vendredi, les salariés plébiscitent les lundis et les mercredis. Motifs personnels – éviter la fatigue des transports en fin de semaine, partir en week-end plus tôt le vendredi... – et professionnels coha-

bitent. « Sur nos 100 collaborateurs à Paris et Montpellier, seuls cinq ou six sont présents sur chaque site les lundis et vendredis, illustre Marion Picart, directrice des ressources humaines de PeopleSpheres (éditeur de logiciels RH). À Montpellier, ils évitent les bouchons. Et les salariés préfèrent rester chez eux les lundis car ils sont consacrés aux réunions en visioconférence. »

Laura, salariée parisienne d'une entreprise de logistique, a aussi choisi le vendredi comme unique jour de télétravail. « C'est pratique pour ceux qui ont de la famille dans une autre région et plus cool de finir la semaine en télétravail », justifie la jeune femme. Souvent, les télétravailleurs profitent du calme de leur domicile pour mener à bien des tâches précises. « Les agents demandent du télétravail pour réaliser des tâches qui exigent de la concentration, comme lorsque nos webmasters doivent purger des bases de données », remarque Thomas Roussez, directeur de la communication à la ville et communauté urbaine de Dunkerque. Devant cette tendance nouvelle, les sociétés doivent s'adapter. « Nos clients télétravaillent

souvent les vendredis et mercredis. On avance beaucoup moins vite ces jours-là dans la prospection ou la relance, car on a moins de retours », constate Pierre-Alexandre Pillet, fondateur de la start-up Sowen, qui aménage des sièges sociaux. Le manager a dû revoir son organisation : « On consacre les lundis à l'organisationnel, avec des réunions d'équipe sur site. Et on concentre les tâches de production sur les vendredis. »

Autre explication aux bureaux vides, voire éteints, les vendredis : la flambée des prix de l'énergie. Certaines sociétés ont décidé ces dernières semaines de fermer des bâtiments ou des étages... au grand dam de ceux qui y appréciaient le calme. « Redémarrer le chauffage coûte cher. Une fermeture des bâtiments est efficace si elle est collée au week-end », rappelle Laurence Breton-Kueny, DRH du groupe Afnor. Elle s'inquiète de l'essor du télétravail sous couvert de sobriété énergétique : « Il ne faut pas que ça se fasse au détriment des salariés et de la qualité de l'environnement de travail. » La vice-présidente de l'ANDRH craint aussi la difficulté à faire revenir ces employés. Selon l'Institut Paris Région,





un quart des télétravailleurs ne serait d'ailleurs pas prêt à revenir au bureau les vendredis.

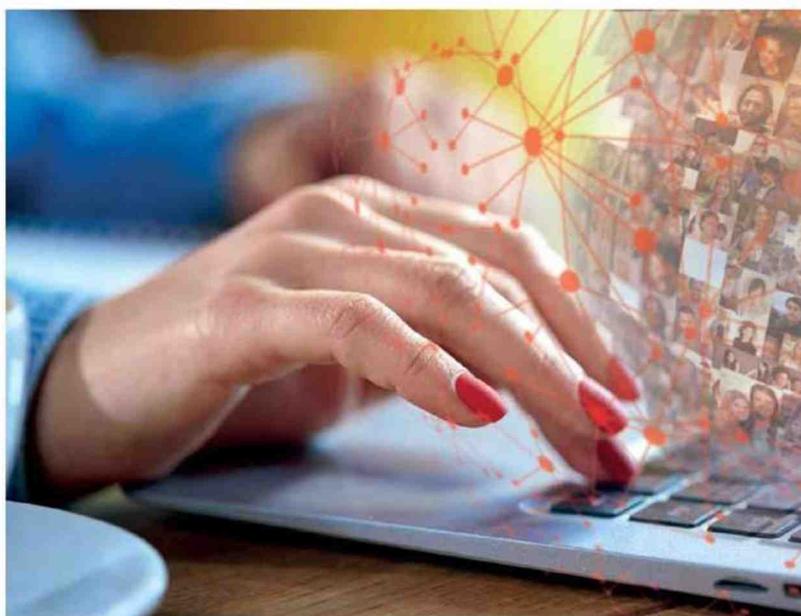
Anaïs Brosseau

*Autre explication
aux bureaux vides,
voire éteints,
les vendredis:
la flambée des prix
de l'énergie.*



Les suites intégrées RH pour les PME ont la cote

De la paie à la gestion des talents, ces suites connaissent un succès grandissant auprès des petites et moyennes entreprises. Elles deviennent un levier stratégique des RH, avec l'Humain au centre. Par Juliette Paoli



© Isabella Lobo de Pinatoy

Les ressources humaines connaissent depuis plusieurs années de nombreuses transformations : nouveaux modes de travail, gestion des coûts, tensions sur le marché du travail (pénurie de talents, démission silencieuse). Les entreprises ont depuis compris que les collaborateurs étaient le moteur de leur réussite globale, des "talents" dit-on aujourd'hui qu'il faut séduire, garder et faire grandir. Et cela a des conséquences sur les outils proposés que les éditeurs mettent sur le marché et qu'elles utilisent. De nouvelles solutions apparaissent, plus spécialisées et plus intuitives, pour compléter des solutions RH tout-en-un. Les suites intégrées pour les PME, en retard dans leur

digitalisation RH, se font une place au soleil, les logiciels se déploient dans le Cloud...

Des applications faciles à prendre en main

« Côté RH, il est essentiel à présent d'accélérer en matière d'automatisation des processus RH et administratifs pour permettre aux spécialistes des ressources humaines de se recentrer sur leur valeur



« De notre point de vue, si les RH et collaborateurs n'utilisent pas les outils qu'ils ont à leur disposition, c'est parce qu'ils sont incompréhensibles ou austères. »

Damien Grandemenge, directeur général de Lucca

ajoutée : l'Humain. Côté collaborateur, il est également urgent de leur proposer des outils en phase avec les usages actuels, autrement dit des applications faciles à prendre en main et qui simplifient leur quotidien. Il faut mieux les intégrer dans les processus RH et administratifs », explique **Damien Grandemenge**, directeur général de Lucca, qui propose pour les petites et moyennes entreprises une suite de solutions interconnectées en mode SaaS, couvrant la gestion des talents, l'administratif et le volet financier. La société connaît un vif succès sur le marché français.

Tout comme Eurécia, qui dès sa création, en 2006, ne voulait pas que sa suite RH sous forme de modules intégrés « soient accessibles uniquement aux experts RH comme le font les logiciels de paie, mais à l'ensemble des utilisateurs et collaborateurs », explique **Pascal Grémiaux**, président et fondateur de l'entreprise toulousaine. Son outil est reconnu comme particulièrement facile à comprendre et à utiliser. La solution couvre l'ensemble des besoins d'un département RH avec un module de gestion administrative complet qui assure la dématérialisation du dossier collaborateur (y compris la signature électronique



Le marché des suites intégrées RH plus dynamique que celui des SIRH

●●● du contrat de travail, la gestion des notes de frais, la gestion des temps et des plannings. Il est présent aussi sur la gestion des talents, allant du recrutement, à la formation en passant par la gestion des évaluations et entretiens.

« Qu'il s'agisse d'attirer les talents, d'optimiser l'engagement collaborateurs ou d'améliorer l'agilité organisationnelle et la prise de décision, les entreprises du mid-market font face aux mêmes enjeux stratégiques RH que les grandes entreprises » confie **Hubert Cotté**, VP et directeur général de Workday France. L'éditeur américain est implanté en France depuis 2013, et

L'engouement actuel des petites et moyennes entreprises pour les solutions de digitalisation des RH dynamise les volumes de marché. Ainsi, cette année, Markess attend plus de « 18 % de croissance sur le segment, avec des leaders comme Lucca qui dépasse les 40 % par an. » Pour **Kevin Kowu**, analyste expert Digital RH chez Markess, « cette tendance va s'intensifier encore d'ici 2 ou 3 ans. » D'ici à 2025, le marché des suites intégrées RH devrait être plus dynamique que celui des SIRH, avec une progression de 16 % contre 6 %.

« Ce mouvement attire les investisseurs avec des dernières levées de fonds massives pour Payfit (254 M€), Lucca (60 M€), Factorial (65 M€), voire Personio (233 M€). Les places sont à prendre maintenant et les investissements pour y parvenir sont colossaux. Il fait remarquer que Silae, le spécialiste de la paie (plus de 6 millions de bulletins par mois) n'est pas présent dans le dernier rapport Markess Blueprint de la société d'études et de conseil Markess by Exaegis.

« L'éditeur ne proposait pas de suite logicielle RH à proprement parler. Les récentes acquisitions de Jenji (notes de frais), DSN+ (analytique) et IsIRH (administration, GTA, ...) vont permettre à Silae de candidater à la prochaine version du Blueprint » note-t-il. ●



« Notre vision chez Eurécia est qu'il est essentiel d'améliorer le plus possible l'expérience de vie au travail des collaborateurs. Mieux ils sont dans leur quotidien, meilleur c'est pour le collectif et les performances de l'entreprise. Et cela contribue à construire un monde meilleur. » **Pascal Grémiaux**, directeur général d'Eurécia

jusqu'ici très présent auprès des ETI et des grands groupes. « Nous accompagnons de plus en plus d'entreprises de ce segment, et observons clairement une accélération dans la digitalisation de leurs processus et les initiatives de transformation RH. » Outre la paie, son offre comprend tous les aspects de la vie des collaborateurs au travail, jusqu'à son développement avec écoute et suivi.

Les entreprises rattrapent leur retard en matière de SIRH

Les solutions de ces trois entreprises font partie des suites logicielles RH sur le marché français pour le mid-market (organisations de 50 à 2 000 collaborateurs) analysées par le cabinet Markess by Exaegis (Adequasys, ADP, Alight, Asys - Premium RH, Bodet Software, Cantoriel, Cegedim SRH, Cegid Talentsoft, Eurecia, Fac-

> **Timmi Office de Lucca**, pour la gestion du télétravail et du flex office

torial, Foederis, Kammi, Lucca, Nibelis, Novrh, Payfit, Personio, Sage, SDworx et Workday) dans son rapport Markess Blueprint réalisé au cours du 1er semestre 2022. Ces suites RH intégrées combinent au moins trois pans fonctionnels parmi les suivants : la gestion administrative, le recrutement, la paie, la gestion des talents, la gestion des temps et planification ainsi que l'expérience employé. Lucca, Eurécia et Workday sont d'ailleurs cités parmi les "leaders" avec Cegid, ADP, Nibelis, Cegedim RH et Premium RH (ce dernier se situant à cheval dans la case des "Visionnaires").

Le cabinet d'analyse et de conseil observe que, d'un côté, les PME et ETI accélèrent leurs investissements en équipements SIRH, et que, de l'autre, on retrouve une fonction ressources humaines qui est bien plus sollicitée depuis la crise sanitaire et qui s'implique davantage dans les décisions stratégiques des organisations. « Pour les organisations du midmarket, il s'agit de répondre ●●●



●●● *convenablement aux changements qui ont suivi la crise sanitaire et de rattraper leur retard en matière de SIRH. Pour rester compétitives, leurs objectifs consistent à fournir aux équipes RH des logiciels qui permettent de prendre des décisions plus rapidement sur la base de données fiables et qui rendent les collaborateurs plus autonomes* », explique-t-il ainsi. Ce que dit Damien Grandemenge en d'autres termes : « Chez Lucca, nous avons la conviction que les entreprises qui tireront leur épingle du jeu demain en matière d'expérience collaborateurs sont celles qui réussiront à structurer et exploiter au mieux cette connaissance des collaborateurs pour devenir plus compétitives ; celles donc qui sauront exploiter la donnée. »

Les entreprises ont tendance à multiplier les outils

Le marché des logiciels de ressources humaines (SIRH) en France représente 3,4 milliards d'euros en 2021, avec une croissance prévue de 6 % par an d'ici à 2024, selon une étude Markess. La part des solutions SaaS devrait passer de 29 % en 2021 à 34 % en 2024. Au niveau mondial, on compte plus de 10 000 solutions RH. Et à mesure que la société évolue, de nouvelles solutions logicielles sont développées pour accompagner ce changement. Les entreprises ont donc tendance à multiplier les outils. Et les responsables des ressources humaines peuvent être amenés à ressaisir des données dans des logiciels non connectés entre eux, même si

le marché mondial est dominé par de grands éditeurs comme Oracle, SAP, ADP ou Cegid, qui proposent des suites.

Aussi quand une entreprise dispose d'une dizaine de logiciels de gestion administrative des ressources humaines et d'une quarantaine d'outils RH spécialisés, rationalisation, pro-



« Le recours aux modes de travail hybrides a rendu les outils digitaux incontournables, devenant un moyen indispensable pour communiquer avec les collaborateurs, les rendre plus autonomes et améliorer leur engagement. » **Hubert Cotté**, Workday

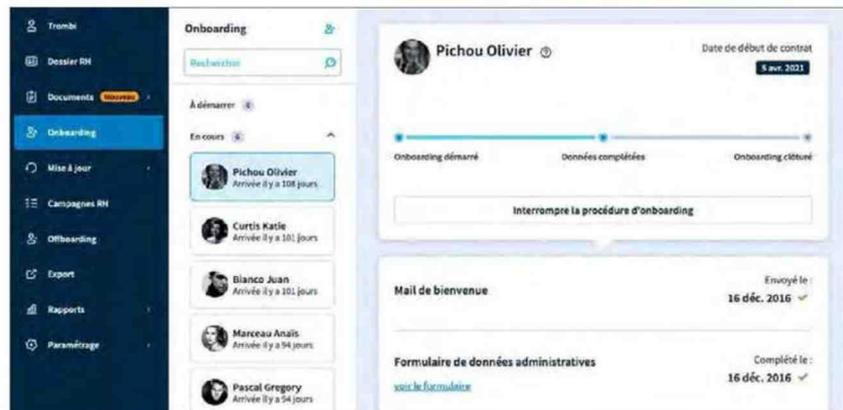
ductivité et vision d'ensemble n'apparaissent pas évidentes. Si le Markess Blueprint 2022 dédié aux solutions SIRH pour le midmarket fait apparaître une couverture fonctionnelle relativement large pour l'ensemble des solutions étudiées, il fait observer que seuls quelques acteurs proposent un environnement totalement unifié.

► Entretien One to One d'Eurécia est sorti en octobre 2022 pour faciliter le management de proximité avec un suivi plus régulier de l'avancée des missions et des objectifs des collaborateurs, ainsi que de leur motivation.

« En effet la plupart des solutions s'étoffent par le biais de rachats ou de partenariats, quelques rares seulement construisent tous les modules qu'ils proposent. » Au-delà, le développement des marketplaces devient inéluctable, prédit-il. Cela rend déterminant pour les années à venir les environnements non cloisonnés qui s'ouvrent et s'intègrent aisément, assure-t-il. Ce que ne manque pas de mettre en valeur **Philippe Bloquet**, PDG et fondateur de Peoplespheres, un éditeur qui propose une plateforme d'interconnexion des solutions RH (une centaine), « Le premier avantage de la plateforme est de fluidifier l'expérience utilisateur. Ainsi, les responsables RH

peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée. Le second est de connecter et centraliser les données. L'enjeu pour l'entreprise est d'arriver à les exploiter de façon pertinente pour en tirer des indicateurs et des tendances. » ■

► Le on-boarding des collaborateurs sur la solution Lucca.



Business

La question qui fâche



Salariat

FAUT-IL INTERDIRE LES CDD ?

Depuis septembre dernier, le gouvernement pénalise les entreprises trop gourmandes en CDD courts. Sur un marché du travail proche du plein-emploi, proposeront-elles pour autant plus de CDI ?

Depuis mars dernier, le recours aux contrats à durée déterminée est limité en Espagne : le principal type de CCD, celui destiné à la réalisation de travaux ou de services ponctuels, a disparu. Les entreprises ne disposent plus que de deux possibilités d'utilisation du CDD : la première pour remplacer un salarié durant trois mois au maximum ; la seconde en cas de circonstances exceptionnelles, comme une augmentation imprévisible d'activité, durant six à douze mois. En dehors de cela, tout salarié doit être embauché en CDI. Résultat, ces contrats ont augmenté de près de 6% depuis l'écrémage du CDD, pour atteindre la bagatelle de... 780 000 CDI ! Faut-il que la France suive son voisin et raye d'un trait de plume législatif tout ou partie

de ses contrats à durée déterminée ? « Vérité en deçà des Pyrénées, erreur au-delà », écrivait le grand Pascal. Ce qui vaut pour un marché du travail donné n'est pas forcément exportable.

Dans l'Hexagone, le chiffre du chômage des jeunes est moins alarmant que chez notre voisin du Sud, le taux de chômage est en légère baisse, à 7,4% de la population active selon l'Insee, et le nombre de CDD reste stable, à 12% des actifs contre 25% en Espagne avant la réforme. Reste que 87% des embauches se font en CDD. Tester les compétences d'un candidat, répondre à un pic d'activité (85% des CDD durent moins d'un mois), peur de s'engager de la part des entreprises : les recours au contrat court restent multiples. D'où la multiplication, depuis les années 2000, des réflexions sur la suppression du CDD au profit



de la création d'un contrat unique. Pas moins d'une dizaine de rapports ont énoncé le constat : d'un côté, des salariés ultra-protégés, les CDI ; de l'autre, des actifs alternant emplois précaires et chômage. Entre les deux, un gouffre, celui de la sécurité. Dès les années 2000, le contrat unique voulait allier le meilleur des deux mondes : un peu plus de sécurité pour les salariés, un peu plus de souplesse pour les entreprises. «L'idée a fait flop, car la société française freine des quatre fers. Chez nous, la culture du travail a tendance à voir l'emploi comme quelque chose de rare, à protéger. On ne peut pas embaucher et débaucher trop aisément», commente Lucien Flament, avocat. Autre raison de son échec, «le contrat unique, mal défini par ses promoteurs, est une auberge espagnole (sic), relève Gilbert Cette, professeur d'économie à Neoma Business School. Si de nombreux économistes et politiques s'y sont déclarés favorables, les juristes en droit social ont montré de grandes réserves face à son imprécision.»

Intouchable, alors, le CDD ? Comme de nombreux observateurs, Gilbert Cette estime que la question n'est pas tant celle de la suppression ou pas du statut du CDD, mais de son évolution. Or, «dans un marché du travail qui change rapidement, l'adéquation des statuts des emplois à la réalité du marché ne se fait pas toujours de manière fluide», explique l'enseignant. En clair, dans certains cas, les entreprises favorisent la multiplication des CDD plutôt que l'embauche en CDI. Notamment lorsqu'il s'agit des contrats courts de moins d'un mois qui «ont augmenté de 250% en dix ans», déplorait en mai 2021 la ministre du Travail de l'époque, Elisabeth Borne.

Un problème auquel le gouvernement a essayé d'apporter un élément de réponse en mettant en place un système de bonus-malus, mesure phare de la réforme de l'assurance chômage voulue par Emmanuel Macron. Depuis septembre, quelque 18 000 entreprises de secteurs gourmands en contrats courts ont reçu leur nouveau taux de cotisation chômage employeur. Pour faire simple, celles qui en abusent paient un malus (jusqu'à 5,05% de cotisations, contre 4,05% en temps

normal) et les bons élèves profitent d'un bonus, avec des cotisations réduites jusqu'à 3%. A elles de calculer la limite à ne pas franchir pour rester financièrement gagnantes. «Une autre évolution en cas d'accroissement temporaire d'activité, pourrait être, suggère Lucien Flament, de fixer un pourcentage maximal d'embauche de salariés en CDD selon l'effectif global de l'entreprise.»

Pour autant, le marché de l'emploi révèle aujourd'hui une autre réalité : un nombre croissant de salariés vont de CDD en CDD toute l'année sans rêver de CDI. Une tendance en progression, sur fond de pandémie.

Si, selon l'Insee, 73,7% des actifs étaient en CDI ou fonctionnaires en 2021,

nombreux sont ceux qui ont envie de développer des projets personnels ou de changer régulièrement de mission.

Rayer les CDD de la carte du travail ? «Même si j'y suis plutôt favorable, il me semble que l'enjeu n'est plus central, sourit Bertrand Moine, cofondateur de Digital Village, un collectif de travailleurs freelance.

La guerre des talents fait rage depuis deux ans et elle s'accroît dans des secteurs d'activité comme les technologies. Le rapport de force est en faveur des salariés qui n'hésitent plus à démissionner. La question qui se pose est plutôt celle du prix que les entreprises sont prêtes à payer pour attirer les talents.»

Pour gérer ses talents, PeopleSpheres, éditeur de logiciels RH intégrés, a ainsi choisi une solution radicale : «Nous embauchons

tous nos collaborateurs en CDI, à deux ou trois exceptions près, explique Philippe Bloquet, fondateur et dirigeant de la plateforme. Nous souhaitons fidéliser les salariés pour lesquels le CDI demeure le principal outil d'un projet de vie.» En clair, le Graal du CDI permet de se projeter dans l'avenir, notamment pour un achat immobilier. Alors, certes, le CDD a disparu de cette entreprise, qui double ses effectifs tous les deux ans. Mais la période d'essai d'un CDI est fixée d'emblée à quatre mois, plus trois mois optionnels. Et tant pis si les nouvelles recrues démissionnent au bout de quelques mois... ■

Par Jean-Bernard Gallois. Illustration Davi Augusto



Bilan carbone

Un outil pour verdir la flotte

Avec un bilan carbone, un gestionnaire de flotte peut disposer d'une vision complète des émissions de gaz à effet de serre (GES) de son service et de ses véhicules. Et avec ces données, il pourra légitimer les actions d'électrification de son parc ou le développement de mobilités plus douces et plus sobres. Sans oublier de se promouvoir professionnellement.

Le bilan carbone ? La question intéresse de nombreuses grandes entreprises engagées dans une transformation énergétique. Dans ces sociétés, les calculs du bilan carbone sont mis en avant par les employeurs. Ainsi, plus de 330 multinationales, dont Danone, BNP Paribas, L'Oréal, Roche ou le très pollueur Tata Steel, ont signé fin octobre 2022 une demande leur imposant d'évaluer et rendre public l'impact de leurs activités sur la nature, dans le cadre de la campagne Make it Mandatory. Pour les autres entreprises, soit la très grande majorité, celles plus préoccupées par la fin du mois que par la fin du monde, le bilan carbone demeure une « terra incognita ». Peu en font et encore moins en parle.

Bilan carbone : oublié...

C'est le cas de cette société de la grande distribution. « Nous avons une flotte très restreinte d'hybrides depuis plusieurs années, commente le service de presse qui a refusé un entretien. Le développement de la mobilité douce à l'attention des collaborateurs consiste en une aide gouvernementale pour l'acquisition et l'entretien d'un vélo. » Le groupe met-il en place, c'est une obligation légale pour cette société, un bilan carbone ? « Le manager en charge n'aura pas le temps de répondre à vos questions... » De nombreuses entreprises sollicitées ont aussi décliné nos demandes. « Le bilan carbone fait pourtant partie des outils que le gestionnaire de flotte doit savoir manier, déplore Robert Maubé, spécialiste en gestion de flottes pour le cabinet RRM. Et s'il s'en oc-



cupe rarement, ce sera une demande à laquelle il devra répondre pour trouver des solutions à la décarbonation de son parc. » Comment dès lors comprendre ce peu d'intérêt ? « Le bilan carbone demande une approche globale et une culture d'entreprise. Et cette démarche prend du temps. Peu d'employeurs sont prêts à faire cet effort », explique Yohann Desalle, dirigeant de Thluki Conseils, une société accompagnant les flottes dans la transition énergétique. Il a lui-même suivi un cursus à l'Institut français des carbones.

Les consultants tombent d'accord. Le calcul des rejets de gaz carbonique dus à l'activité des salariés français, ce que mesure un bilan carbone, devrait constituer une préoccupation majeure des employeurs et des responsables de parc. Et cela d'autant plus que les trajets

de ces salariés génèrent une part importante des rejets de GES. En moyenne, le transport contribue à 30% des GES émis par la France. Dans les entreprises de service, ce taux avoisine logiquement les 50% et plus. Cela donne aussi des taux d'émission par collaborateur.

... ou préoccupation majeure

Chez le consultant en environnement Sami, la moyenne de CO2 émise par employé, sur les déplacements domicile-travail et professionnels, atteint environ 0,6 t de CO2 équivalent par an. Cette moyenne, toujours pour les déplacements, est de 2,24 t par an et par salarié chez les clients de ce spécialiste de la décarbonation. Or, pour circonscrire la hausse des températures de la planète à 1,5° C par rapport à l'ère pré-industrielle, soit l'objectif de l'accord de

LES TROIS SCOPES DU BILAN CARBONE

Selon l'Ademe, le bilan carbone se répartit en trois scopes (voir ci-contre). Le scope 1 calcule « les émissions directes de GES générées par une entité. En plus de ces émissions directes, les facteurs d'émissions de la catégorie « combustibles » prennent en compte la part amont de l'utilisation des combustibles (extraction, traitement, raffinage, transport et distribution) ». Le scope 2 concerne « les émissions associées à la consommation d'électricité et de chaleur ». Enfin, le scope 3, parfois le plus

important, calcule « les émissions indirectes de GES d'une organisation ». Les deux premiers scopes sont obligatoires pour les entreprises de plus de 500 salariés. Mais le troisième reste le plus complet en matière de rejets de GES. Ainsi, pour la société Adista évoquée dans notre article, le troisième scope représente 90% des rejets de GES. Cet opérateur télécom s'appuie sur 900 salariés et 300 voitures principalement de fonction, pour proposer des services numériques aux entreprises.

Paris lors de la COP 21, il faudrait, pour l'Hexagone, que le rejet global de CO2 soit de 2t par habitant. Il est aujourd'hui de 10t...

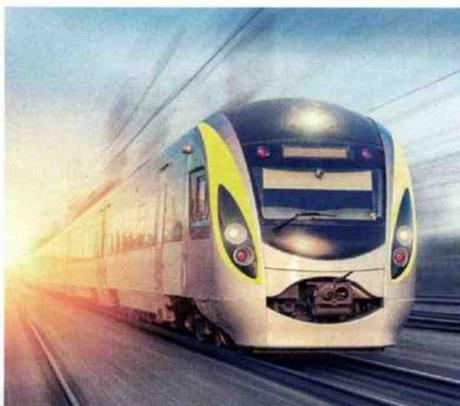
1. LES RAISONS DE RÉALISER SON BILAN CARBONE

Réaliser son bilan carbone revêt plusieurs intérêts. Avec cette démarche, on peut, tout d'abord, mesurer ses GES pour les diminuer afin de maintenir un climat viable. Un argument qui pourrait suffire à lui seul. Selon une étude parue fin octobre 2022, « les concentrations de GES dans l'atmosphère ont atteint des niveaux records en 2021 », rappelle le bulletin annuel publié par l'Organisation météorologique mondiale (OMM).

Sortir des énergies fossiles

« La principale mission d'un bilan carbone reste de mesurer la dépendance d'une entreprise aux énergies fossiles », ajoute Jacques Aflalo, responsable du cabinet A2DM, un « pur player » dans le domaine des stratégies bas carbone et des enjeux de RSE (responsabilité sociétale des entreprises). Cette structure a mené plus de 200 bilans carbone et bilans GES depuis sa création en 2010. « Avec ce constat : plus une entreprise est dépendante des énergies fossiles, plus elle est exposée aux risques liés à la hausse des coûts du baril de pétrole ou du gaz », poursuit Jacques Aflalo.

Le bilan carbone offre donc l'occasion de renforcer la résilience d'une entreprise et de trouver des solutions pour sortir de l'exposition aux variabilités des tarifs



des énergies fossiles. Des tarifs qui, selon toutes les prévisions, ne feront que croître plus on s'approchera de la fin de l'exploitation de ces énergies. « Nous sommes en pleine analyse de notre bilan carbone, illustre Aurélie Giraud, dirigeante de LUM Transition, cabinet de conseil de trente collaborateurs spécialisés dans la transformation, entre autres énergétique, des entreprises. Je juge indispensable de faire un bilan carbone pour connaître les postes émetteurs de CO2. Sans ce bilan, le risque est élevé de lancer des "mesurettes" sans impact. Ce bilan aide aussi à faire le point et peut réserver des surprises. Ainsi, notre principal poste d'émissions de GES demeure les déplacements. Nous ne nous en rendions pas compte mais ce poste génère plus de la moitié de nos émissions », complète Aurélie Giraud. Pour le gestionnaire de flotte, établir un

bilan carbone sur la mobilité présente des avantages. Tout d'abord, il bénéficie « d'une vision complète des émissions des GES liées à sa flotte et aux trajets professionnels des collaborateurs. Il peut ensuite identifier les principaux postes émetteurs et construire un plan de mobilité adapté », commente Raphael Rousset, dirigeant de la société Mobillease, un cabinet de conseil en solutions de mobilité pour les entreprises.

Donneurs d'ordres et investisseurs

En outre, ce gestionnaire inscrit sa démarche dans la politique RSE de son entreprise. « C'est aussi une obligation pour les entreprises de plus de 500 salariés », souligne Pauline Hantz, senior coach carbone pour la société Sami (38 salariés), évoquée plus haut, qui souhaite « démocratiser » les bilans carbone en simplifiant leur processus et en abaissant leurs coûts. Sans oublier les gros donneurs d'ordres et les entreprises les plus importantes qui poussent déjà leurs fournisseurs à calculer leur bilan carbone. Et pareillement, certains investisseurs privilégient les entreprises responsables. Publier son bilan carbone le plus tôt possible peut donc positionner une entreprise dans le camp des précurseurs.

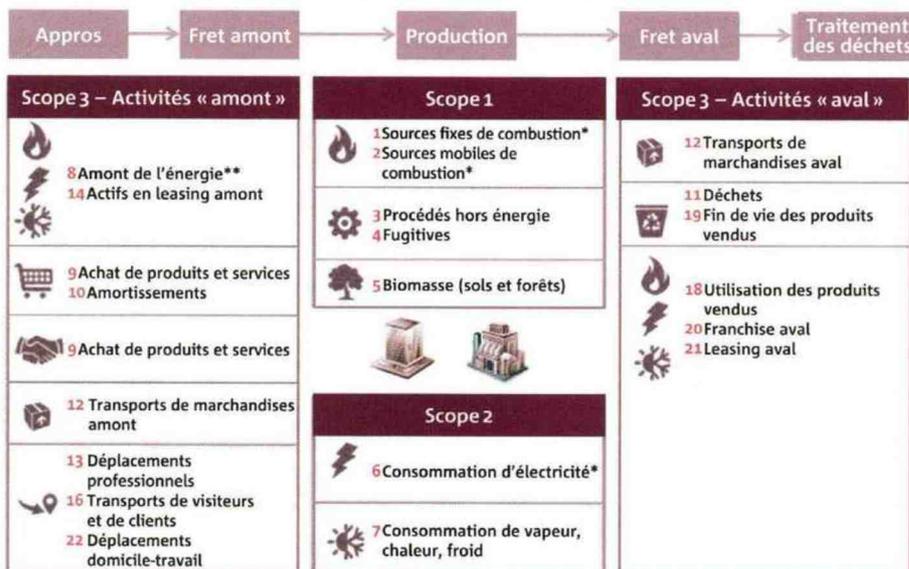
Ce que confirme Philippe Bloquet, dirigeant de PeopleSpheres, un agrégateur de logiciels RH qui a réalisé son bilan carbone en 2021. « Pourquoi ai-je fait ce bilan ? C'est bien simple. Notre société a pour ambition de promouvoir une économie frugale. Mener un

bilan carbone a alors offert d'améliorer la RSE de notre entreprise. Nos actionnaires sont aussi très concernés, très sensibles et très engagés dans ces démarches RSE. Cela nous a aussi poussés à mener cette démarche. Dans un premier temps, nous avons développé le niveau social de la RSE puis, avec le soutien de nos équipes montpelliéraines, nous avons lancé le volet environnemental », expose Philippe Bloquet qui dirige une équipe de 100 salariés (voir le témoignage page 51).

Le bilan carbone pour recruter

Le bilan carbone se veut donc aussi un argument d'attractivité pour les employeurs qui vont pouvoir attirer les candidats sensibles à cette dimension environnementale. « Ce bilan vient nourrir le gestionnaire de flotte en arguments

ADEME—LES DIFFÉRENTS SCOPES DU BILAN CARBONE



Source : Ademe. * Utiliser uniquement la part combustion des facteurs d'émissions ** Utiliser uniquement la part amont des facteurs d'émissions

pour promouvoir l'électromobilité des déplacements », note Philippe Ambon, directeur du développement de Holson, acteur spécialiste de la performance des flottes. Cette société réalise une trentaine de missions par an sur ces questions de transition énergétique. Cela lui permet d'expliquer « pourquoi il ne faut pas passer du diesel à l'essence, parce que les rejets en CO2 sont alors majorés de 20%, mais du diesel à l'électrique. Ce qui réduit d'environ de deux tiers les rejets de GES », conclut Philippe Ambon.

2. LES MESURES POUR LE BILAN CARBONE

« Nous venons de calculer notre bilan carbone et par conséquent celui de nos trajets qui pèsent 5% de nos émissions », explique Arnaud Clément, directeur de la RSE pour Adista. À la tête de 900 salariés pour 300 voitures principalement de fonction, cet opérateur télécom commercialise des services numériques auprès des entreprises. « Ce bilan nous indique un résultat avec un écart de 10 à 30% par rapport aux taux de GES effectivement émis. Mais cela n'est pas grave. L'important est de disposer d'un tonnage à partir duquel nous mènerons des actions pour diminuer ces émissions. Notre bilan a été mené avec l'aide d'un prestataire. Je déconseille, pour ma part, de le faire seul car la démarche est compliquée. Il faut s'appuyer sur un professionnel chevronné qui réalise ces travaux depuis longtemps car il y a beaucoup de "margoulins" sur ce marché en plein développement », avertit Arnaud Clément.

Le bilan carbone en étapes

Ce (bon) choix effectué, la mesure du bilan carbone se fait en plusieurs étapes. La première consiste à relever des données nécessaires aux calculs du bilan. Il peut s'agir des kilomètres parcourus par les employés pour rejoindre leur lieu de travail, de ceux effectués professionnellement, des modes de transport, des fréquences des trajets, des modèles des véhicules, etc. On calcule alors l'empreinte carbone de chacun des modes de déplacement avec, in fine, le nombre de kilomètres parcourus par transport et en regard la conversion en tonnes de CO2 émises. On constate alors que « le kilomètre en voiture essence



émet 190g/km de CO2, alors que celui en TGV pointe à 2g, celui de la marche est à zéro, celui du vélo électrique affiche 12g, contre 7g pour le vélo musculaire ou 2,5g pour le métro, etc. », énumère Pauline Hantz pour le consultant en environnement Sami.

Ces données recueillies, il convient de les rendre compréhensibles et lisibles par le biais de graphiques et d'histogrammes pour bien signaler les modes de transport les plus émetteurs en carbone. Il sera alors plus facile de matérialiser ce qui émet des GES et en quelles quantités. Restera ensuite à formuler des préconisations pour limiter ces rejets.

3. LES SOLUTIONS A PRÉCONISER

Et justement, les solutions pour abaisser le bilan carbone des mobilités en entreprise sont nombreuses. Des prestataires en ont ainsi plus de 200 en magasin... « Mais l'idée générale reste de tendre vers la sobriété », pose Jacques Aflalo pour le cabinet de conseil A2DM. On doit, tout d'abord, électrifier sa flotte, préconiser le covoiturage avec des aides pour le covoitureur et le covoituré, mais aussi le

vélo, la marche à pied ou les transports en commun. Il est pareillement important de mettre en avant l'éco-conduite auprès de ses collaborateurs et de suivre régulièrement les progrès enregistrés. Certaines sociétés développent également des ateliers d'intelligence collective pour réunir plusieurs services, sous l'égide du gestionnaire de flotte, avec pour objectif de réduire l'empreinte carbone des véhicules en parc. On réunit alors les achats pour l'acquisition de modèles électriques, les services généraux pour implanter des bornes de recharge électrique ou l'opérationnel pour rendre moins énergivores les tournées des commerciaux ou des techniciens. On peut aussi se demander, avec ses clients, s'il est bien nécessaire de les rencontrer aussi souvent en présentiel...

Impliquer les salariés

Plus largement, on peut aussi mettre sur pied des rencontres pour expliquer les enjeux de la décarbonation de la flotte, l'accord de Paris, le réchauffement climatique et ses conséquences. Toutes les actions, même les plus minimes, vont dans le bon sens. Car il s'agit de

PME: UN DIAGNOSTIC DE « DÉCARBON'ACTION »

À l'initiative de BPI France, avec l'aide financière de l'Ademe et en collaboration avec l'Association pour la transition Bas Carbone, le dispositif « diag décarbon'action » a été lancé en 2021 pour accompagner les PME dans la réduction de leur empreinte carbone. Ce dispositif rassemble des outils simples et complets pour mener à bien un bilan des émissions de GES. Il coûte 4000 euros HT pour une PME de moins de 250 salariés, et 6000 euros HT pour une PME dont l'effectif est compris entre 250 et 499 salariés.

Ce « Diag » de douze jours se déroule en trois phases. Pour une entreprise, il s'agit de mesurer, en premier lieu, ses émissions directes et indirectes de GES. Ensuite, sera rédigé un « plan de transition » co-construit

avec l'expert mandaté. Et la démarche se conclut avec la « valorisation de la transition » et une nouvelle stratégie RSE à mettre en place. « Un bilan d'émissions de GES constitue la première étape indispensable pour toute entreprise qui veut réussir sa transition bas carbone, avance Damien Huet, délégué général au sein de l'Association pour la transition Bas Carbone. Il doit être pensé comme l'outil de pilotage de toute stratégie de décarbonation. C'est pourquoi il est important que ce bilan suive une méthode reconnue et qu'il soit réalisé par une personne compétente. C'est exactement ce que propose ce dispositif », conclut Damien Huet. Et cette analyse débouchera sur un plan d'actions sur mesure et un accompagnement de l'entreprise.



Arnaud Clément,
directeur de la RSE, Adista

convaincre les collaborateurs de modifier, in fine, leurs habitudes. Cerise sur le gâteau : ces politiques de décarbonation des déplacements engendrent des résultats rapides, avec la possibilité faire reculer assez vite les rejets de GES de 10 à 20%. Avec une proportion quasi équivalente de litres de carburant économisés...

« Cette démarche doit associer l'ensemble des parties prenantes et nécessite de la pédagogie, rappelle Raphaël Rousset pour le cabinet de conseil en solutions de mobilité Mobilease. Il est important d'avoir les outils adaptés pour mesurer les évolutions, comme celle de la consommation de carburant, sur le long terme et de lancer des actions correctives si besoin. Il conviendra aussi de récompenser les salariés vertueux suite aux cours d'« éco-conduite », illustre ce consultant.

4 LA COMMUNICATION POUR CONVAINCRE

Mais pour les gestionnaires de flotte, le calcul du bilan carbone peut se révéler très compliqué, entre une fiscalité mouvante et un TCO pas toujours bien maîtrisé. Si l'on compare deux véhicules par leur prix d'achat, celui qui s'équipe d'un moteur thermique reste moins cher que son équivalent électrique. Mais si l'on réfléchit globalement, on s'apercevra que l'électrique, in fine, peut revenir moins cher... Mais expliquer ce calcul contre-intuitif à ses collaborateurs demande beaucoup de temps. Il faut alors faire preuve de pédagogie et s'appuyer sur des relais. Ces derniers pourront alors expliquer que des arrêts de trente minutes pour recharger un moteur électrique permettent de se reposer, de respecter les conseils de sécurité routière et d'arriver à bon port moins fatigué.

Embarquer le maximum de services

« Il faut embarquer le maximum de services, ajoute Arnaud Clément, directeur de la RSE pour l'opérateur télécom Adista. L'important est de pouvoir expliquer, avec par exemple une fresque du climat, le pourquoi de la démarche. En co-construction, sur la partie mobilité, notre idée a été d'électrifier la flotte et de l'imposer aux collaborateurs. Mais avec de la souplesse. Nous avons monté une bourse d'échanges pour que les réfractaires à l'électrique puissent prendre des véhicules essence plus anciens. Nous proposons aussi un crédit mobilité en argent à la place de la voiture de fonction et un forfait mobilités durables de 400 euros par an pour les autres salariés », relate ce responsable RSE.

Témoignage

Philippe Bloquet, dirigeant, *PeopleSpheres*



Agrégateur de logiciels RH, PeopleSpheres a réalisé son bilan carbone en 2021 avec déjà de premières actions pour ses 100 salariés répartis également entre Paris et Montpellier.

« Dans le cadre du bilan carbone, la mobilité de nos salariées est essentielle. Nos collaborateurs montpelliérains viennent au bureau en voiture alors que ceux de Paris viennent en transports en commun, en vélo ou en trotti-

nette. Nous avons alors incité nos collaborateurs à emprunter des engins de mobilité douce via le forfait mobilités durables doté de 500 euros par an et par salarié. Ils peuvent donc acheter ou louer des systèmes de transport décarboné.

Pour le bilan carbone, nous avons fait appel au logiciel de Hellocarbone et renseigné cet outil pour y intégrer nos informations économiques et financières. Nous y avons aussi indiqué nos venues au bureau, nos voyages, nos déplacements, le recours à la voiture, au train, au vélo et à l'avion, ainsi que nos utilisations des produits numériques. Un calcul a été réalisé. Nous avons alors pu mesurer nos rejets de GES et identifier les activités qui consommaient trop d'énergie. Cela nous a pris deux mois et nous avons

publié un rapport avec nos résumés et nos axes de progression.

Aujourd'hui, nous travaillons avec des groupes internes d'ambassadeurs et définissons un plan d'actions dans chaque domaine abordé. En matière de transport, nous avons déjà renforcé le télétravail et instauré une prime de 200 euros pour équiper nos collaborateurs à l'installation. En moyenne, nos salariés travaillent de leur logement deux jours par semaine. Mais ce fonctionnement reste modulable et sans contrainte. Les mobilités courtes sont faites le plus possible en vélo avec un « financement FMD », et les trajets longs doivent être effectués en train et non plus en avion. C'est le cas de nos trajets Paris-Montpellier que nous voulons limiter en ne nous déplaçant que si nécessaire. »

« Un plan d'actions dans chaque domaine »

5 LES DÉVELOPPEMENTS DE CARRIÈRE POSSIBLES

Dernier avantage du bilan carbone : il offre au gestionnaire de flotte d'élargir son périmètre de responsabilité. En général, ce gestionnaire est rarement admis au comité de direction. Mais investir le champ du bilan carbone peut le propulser au centre de nombreuses décisions. Ce bilan, surtout dans les PME qui ne disposent pas de responsable RSE, met alors en lumière le rôle que peut jouer le gestionnaire de flotte en devenant gestionnaire de mobilité.

Pour cela, ce responsable doit tout d'abord s'appuyer sur une direction qui promeut les politiques de décarbonation. « Il faut se méfier des équipes dirigeantes, indique un consultant qui préfère garder l'anonymat. Certaines ne s'intéressent pas à ces questions et veulent en faire le moins possible. Très souvent, les mesures concernant la flotte passent à la trappe. On référence des Zoé électriques dans le catalogue, personne n'en prend et le tour est joué. Or, le bilan carbone doit amener à repenser la mobilité d'une entreprise dans son ensemble et nécessite une discussion entre la gestion de flotte, les RH, la finance, l'opérationnel et le comité exécutif. Le gestionnaire de flotte se retrouve ainsi à la table des décideurs », poursuit ce consultant.

Le tremplin du bilan carbone

C'est vrai pour ce gestionnaire de flotte – il ne souhaite pas non plus être cité –, salarié d'une entreprise de taille intermédiaire, à la tête de 2000 salariés pour

un parc de 200 voitures. La dirigeante est très engagée et souhaite que sa société ne rejette plus de GES en 2040. Avec un prestataire, ce gestionnaire a travaillé pour acculturer les salariés à la voiture électrique. Il a aussi réalisé un bilan carbone et passé l'ensemble du catalogue de voitures en électrique, avec une dérogation pour ceux qui ne peuvent matériellement pas recharger chez eux pour l'instant. Cette démarche a été menée à bien avec la DRH et les achats. Ce gestionnaire est maintenant plus « employable » qu'auparavant et il pourra « se revendre » en arguant de son expérience en conduite du changement d'une transition énergétique.

Il faut s'y mettre !

« Malheur à ceux qui prendront le train du bilan carbone en retard, assène Marie-Hélène Benarouch, consultante achats et mobilité opérationnelle pour DB Consulting, cabinet de conseil en mobilité, achat, organisation et stratégie du parc automobile. C'est maintenant qu'il faut s'y mettre. Car, lorsque l'on imposera un bilan carbone pour postuler à un appel d'offres, il sera trop tard », avertit-elle. « C'est une question d'employabilité, complète Yohann Desalle, dirigeant de Thluki Conseils qui s'est formé au bilan carbone pour accompagner les entreprises dans la transition énergétique. Pour un gestionnaire de parc, connaître le bilan carbone est aujourd'hui un avantage. En 2030, ne pas le connaître sera un inconvénient. » Un bon résumé.

Gwenole Guimard



usages

Vitamine T homogénéise ses pratiques et ses flux de données RH

Dans un contexte RH très diversifié, tant sur le plan des caractéristiques des métiers que des logiciels qui les gèrent, la plateforme **PeopleSpheres** a permis à l'entreprise d'insertion Vitamine T d'homogénéiser et d'optimiser ses pratiques. Le tout sans passer par la case complexe et coûteuse d'un SIRH.

Créé il y a plus de 40 ans, le groupe Vitamine T est spécialisé dans l'insertion par l'activité économique. Il contribue à faciliter l'accès à l'emploi à des populations fragiles, peu ou mal formées, en leur faisant signer des contrats aidés (CDD d'insertion), correspondant à de réelles missions, et subventionnés en partie par l'État. Les 200 métiers concernés par ces contrats sont réunis en quatre pôles d'activité (recyclage & industrie, services, solutions RH, alimentation saine & durable) et 29 filiales. À la clé, des conventions collectives différentes qui s'appliquent à pas moins de 5 500 personnes à un instant t. Celui-ci est de surcroît limité puisque les contrats de travail ont une durée plafonnée à deux ans, sauf pour les 1 100 permanents parmi lesquels figurent une quarantaine de CISP (Conseillers en insertion sociale et professionnelle) et 40 autres personnes spécialisées en «Gestion des Richesses Humaines».

Une lourde charge administrative

«La charge administrative est importante», explique Fabrice Denoual, le DSI nommé en 2019 chez Vitamine T, notamment pour mener à bien le projet d'entreprise Cap 22 élaboré «pour mieux gérer l'humain». «Chaque personne accompagnée doit être enregistrée au départ, sortie à la fin, et peut faire l'objet de plusieurs renouvellements de contrat. Elle est suivie dans ses formations, mesurée en compétences et, entre-temps, accompagnée dans de nombreux actes de la vie quotidienne connexes au contrat de travail, par exemple la recherche d'un logement.»

Jusqu'en 2019, ces opérations étaient réalisées avec quatre logiciels de paie et trois solutions de gestion des temps hétérogènes. Les autres activités RH étaient menées de manière artisanale et Cap 22

avait pour objectif de dématérialiser les domaines du recrutement, de la formation et des entretiens d'évaluation et de développement... La question de l'unification, de l'accessibilité et de la fiabilité des données multisectorielles était importante, d'autant que l'activité subventionnée nécessite un respect scrupuleux du cadre légal. Il était aussi primordial de disposer d'accès sécurisés et différenciés aux informations RH selon les interlocuteurs, avec un focus sur les salariés aidés, souvent mal à l'aise avec l'outil numérique.

«Nous ne voulions pas lancer dans un projet trop structurant, avec une solution centrale pour gérer les dossiers, de type SIRH. **PeopleSpheres** a été choisie pour cela, sur la base d'un appel d'offres comprenant pas moins de 500 questions.» La plateforme RH en mode SaaS propose en effet une unification des accès aux différents logiciels et données RH en place dans les entreprises, éventuellement complétée par des modules manquants. Ici, la base de données de référence contient des informations basiques pour chaque salarié, enregistrées à la signature



de son contrat, et enrichies ensuite au niveau de chaque intervenant du groupe en fonction de ses besoins RH spécifiques. «La base a trois sources d'alimentation : un flux lié au recrutement, les formulaires remplis par les salariés ou les personnels RH, et enfin les contrats de travail. Mais pour chaque salarié, chaque information n'est saisie qu'une seule fois, contre jusqu'à 18 fois dans la situation antérieure !»

Unifier les flux et les solutions RH

Qu'il s'agisse de multinationales – avec des droits du travail différents selon les pays et des instanciations de logiciels multiples –, de sociétés qui grandissent par croissance externe et doivent intégrer des solutions RH existantes, ou encore, comme chez Vitamine T, d'organisations longtemps dépourvues de DSI et dont le SI s'est constitué de façon hétérogène au gré des initiatives des métiers, toutes finissent par avoir un besoin d'homogénéisation de

leurs processus et de leurs données, à la fois pour disposer d'une vision globale de leurs ressources humaines et pour optimiser les processus, côté DRH comme pour les salariés. Si la réponse apportée par les SIRH a eu le vent en poupe pendant 20 ans, l'approche best of breed séduit de plus en plus d'entreprises, aidées en cela par la multiplication des solutions métiers disponibles en mode SaaS et, surtout, la simplicité apportée par les approches de type portail.



En avance sur le planning

La solution, mise en production à l'automne 2021 dans une première entreprise, a été généralisée dans les 28 autres en un an, en avance sur le planning prévu. Elle a été connectée aux sept progiciels en place, grâce à des interfaces développées par les équipes de l'éditeur. Six autres logiciels RH ont ensuite été reliés, parmi lesquels Agrume, pour le juridique et la gestion des contrats, et Cornerstone pour la gestion des talents (permanents et personnes en parcours d'insertion).

«Par rapport à un SIRH, très contraignant sur les process à suivre, nous avons la possibilité de respecter les différentes manières de travailler dans le groupe, tout en rationalisant la circulation des données utiles à partager, par exemple lorsqu'on veut faire des statistiques sur l'ensemble des personnels, malgré des statuts, et des logiciels qui les gèrent, très différents.» La clé de ce succès, selon Fabrice Denoual, réside dans la simplicité de réalisation des interfaces de saisie, adaptées à chaque métier. Et pour cause, ce sont eux qui les ont imaginées.

«La solution est très modulaire. De type no-code, elle se compose comme un Lego. Les équipes terrain ont pu concevoir elles-mêmes les écrans qui leur correspondaient. Et nous avons malgré tout pu dégager un processus standard, avec des déclinaisons sur mesure. Sa trame centrale est un écran dynamique qui se déploie en fonction du contexte métier.»

Le soutien des dix référents métiers, ravis d'avoir participé au projet et de mettre en valeur leur savoir-faire, a également été déterminant. Et le projet continue sa route, sans préjudices liés aux mises à jour régulières des logiciels installés : «Grâce aux API développées par PeopleSpheres, il n'y a pas d'effets de bord, le hub de données reste stable.» Des API qui ont été de plus développées pour un coût global assez modique. «Les frais sont restés dans le budget initialement prévu. Y compris les frais d'utilisation de la plateforme, que nous avons négociés sur la base de 4500 licences pour trois ans.» Et si le budget total reste confidentiel, il est très largement inférieur à celui d'un SIRH et de son intégration.

FRANÇOIS JEANNE



Fabrice Denoual,

DSI du Groupe Vitamine T

«La solution est très modulaire. De type no-code, elle se construit comme un Lego. Les équipes terrain ont pu concevoir elles-mêmes les écrans qui leur correspondaient.»

15

actes de saisie qui disparaissent sur 18

42

flux de données

13

progiciels métiers interfacés

L'ENTREPRISE

Activité

Entreprise d'insertion sociale

Effectif

5500 collaborateurs

CA

NC



MANAGEMENT / How to

RÉUSSIR SES VŒUX

ENTREPRISES Passage obligé, la cérémonie des vœux aux salariés est un rendez-vous à ne pas négliger. Il donne le « la » de l'année qui s'amorce. Comment bien dire « bonne année » sur fond de « quiet quitting » et de « great resignation » ? Le vade-mecum du directeur des ressources humaines et/ou du dirigeant.

MURIELLE WOLSKI

« **B**onne année 2023 et merde à celui qui le lira ! ». Le style décomplexé de Richard Strul, patron-fondateur de l'agence de webmarketing Resoneo, a fait mouche sur LinkedIn, tout début janvier. Jusqu'à 7 500 vues enregistrées en une journée, quand ses messages avoisinent d'ordinaire les 4 000 à 5 000 vues. Messages publics ou adressés aux salariés, la tonalité est la même pour les 100 collaborateurs de l'agence spécialisée dans les moteurs de recherche et les stratégies data. « Tous les vœux se ressemblent, déplore le dirigeant de Resoneo. Tout le monde a été formé aux mêmes livres blancs. La standardisation est délétère. Adresser ses vœux relève de l'affectif. Cela n'a de sens que si l'on y met quelque chose. » Richard Strul s'est donc fait sa religion en la matière. Mais pour beaucoup d'autres personnes, l'exercice peut s'avérer délicat. D'autant que les salariés se rendent souvent en trainant les pieds à cette présentation obligée. Huit conseils utiles pour tenter de « réassurer », comme dit Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSpheres, face à la conjoncture maussade.

« La tendance est au raccourcissement pour le discours des vœux »

Frédéric Vallois, directeur de la communication externe de Prisma Media.

1 NE PAS SE METTRE DE PRESION INUTILE. « On apprend en faisant, note Antoine Momot, rompu à l'exercice en tant que plume du président de la RATP, et qui va donc rédiger le premier discours de Jean Castex, fraîchement nommé à la tête de la Régie, le 24 janvier au théâtre Mogador, en pleine réforme des retraites. Dans un contexte compliqué, se plonger dans les discours des années difficiles comme 1973 ou, plus proche, 2008 peut être une source d'inspiration. Pour dominer le sujet, et éviter les chausse-trappes, s'y atteler dès novembre est un bon timing. » Anne Pedron-Moinard, plume pédagogique, présidente de la Guilde des plumes, complète : « Un travail de diagnostic est nécessaire. Quels sont les signaux faibles en entreprise pour le discours ? »

2 PRIVILÉGIER L'AUTHENTICITÉ. « Le prêt-à-parler, ou langue de bois, est devenu inaudible, affirme Armand Caiazza, président-fondateur de Tell Me, agence conseil en communication. Le recours au jargon pseudomanagérial, pseudoscientifique, pour dire sans dire, crée une fracture avec l'auditoire. On a abusé de cette Novlangue chère à George Orwell, dans 1984, son roman d'anticipation, perçue comme un élément d'enfumage. Il ne faut pas avoir peur de ses émotions, et parler de ce qui vous touche, vous anime, de ce dont vous avez envie... pour passer du rituel à l'événement. »

3 MAQUILLER LE « BILAN ET PERSPECTIVES ». Charge au dirigeant (ou à sa plume) d'élaborer un habillement, pour embarquer, susciter l'enthousiasme des équipes. « Pourquoi sont-ils là ? Pourquoi doivent-ils rester dans l'entreprise ? Les collaborateurs doivent trouver les réponses à ces questions », précise Nolwenn Bernache-Assollant, consultante en management. Pour autant, les difficultés ne doivent pas être zappées. « Ne

pas les nommer passerait pour suspect, commente Frédéric Vallois, ancienne plume de Vivendi, et aujourd'hui directeur de la communication externe de Prisma Media, surtout si l'entreprise ne va pas bien. »

4 NE PAS TOMBER DANS L'EXCÈS DES CHIFFRES. Les entretiens annuels sont là pour ça. Et gare à la confusion avec le topo qui sera fait lors d'un conseil d'administration. « Il faut éviter le hors-sol et de évoquer que la stratégie de l'entreprise avec les salariés », conseille Antoine Momot. Et Anne Pedron-Moinard d'ajouter : « Mieux vaut leur parler d'eux que de leur Key Indicator Performance (KPI). »

5 REMERCIER MAIS SANS NOMMER. Attention, danger ! « Mieux vaut éviter d'ouvrir la boîte de Pandore, explique Antoine Momot, et citer l'un, et pas l'autre. » Cette erreur pourrait générer des frustrations ou des rancœurs, une bien mauvaise façon d'entamer l'année.

6 OSER L'INNOVATION. Pourquoi ne pas inviter un interlocuteur ? Un conférencier sur un sujet en lien avec les valeurs de l'entreprise ? Proposer une conférence assurée par un intervenant sourd pour évoquer l'inclusion ? Un humoriste ? Un mentaliste ? Oser le ludique... Autant de suggestions faites par Nolwenn Bernache-Assollant. « L'envie profonde d'une respiration est palpable », selon elle. « Ce rendez-vous est l'occasion de créer des rencontres qui n'auraient pas eu lieu autrement », note Jean Pralong, professeur à l'École de management (EM) Normandie.

7 BANNIR LES DISCOURS FLEUVES. Pas plus de dix minutes. « La tendance est au raccourcissement pour le discours des vœux », souligne Frédéric Vallois, comme pour les autres



discours qui viennent rythmer la vie de l'entreprise. Au fil des années, le temps d'attention diminue. Avec une intervention plus longue, le dirigeant prend le risque de dériver vers un discours trop techno. »

8 CIBLER LES SALARIÉS... EN LIVE. Adieu Teams, Zoom...

Pendant deux années de covid, la vidéo s'est imposée. Mais les salariés sont en recherche de moments physiques. La complémentarité avec le digital peut être un allié, comme un rendez-vous physique associé à un mail, par exemple. Mais attention de ne pas se tromper de cible :

« Le discours interne peut parfois fuiter à l'extérieur, détaille Frédéric Vallois. Pour autant, ce discours ne doit pas être abordé comme un coup de billard à deux bandes, avec un enjeu de communication externe. » ■

© Gilles Rapagout pour Stratégies



TROIS QUESTIONS À...

« Le foie gras ou le tarama finissent par lasser »

KARIM DUVAL humoriste et comédien, qui sort en avril 2023 « Petit Précis de la culture bullshit » (Éditions Le Robert)

Les entreprises vous sollicitent-elles pour renouveler la formule des vœux ?

La pratique n'est pas nouvelle, mais reste encore exceptionnelle. Une dizaine de séances par an. L'idée est d'apporter un peu de convivialité et de casser la routine. Le foie gras ou le tarama finissent par lasser ! Cette demande peut émaner de grandes boîtes comme de petites et moyennes entreprises (PME), avec des patrons plutôt paternalistes. Ces sollicitations relèvent du management par l'humain. C'est en train de devenir une mode.

En période de difficultés, vous intervenez comme un pansement ? Un remède ?

Proposer des sketches fait du bien, mais avec Lucie Carbone ou Arnaud Demanche, qui décryptent également le monde de l'entreprise, nous ne sommes pas des médecins. L'entreprise ne va

pas devenir meilleure. Mais cela permet de faire résonner des vérités, quand par ailleurs – englués dans le quotidien –, tous les messages ne passent pas. L'humour permet de « faire avaler la pilule » dans un environnement dégradé.

Quelles sont les conditions pour que ce moment fonctionne bien ?

Rien n'est laissé au hasard. Je demande toujours des informations avant. Les salariés sont dans leur contexte d'entreprise. C'est intéressant d'orienter les propos vers leur boîte, de saisir la culture d'entreprise. C'est ce qui est apprécié. Mais il faut faire attention à la manière dont on est annoncé, amené. Souvent, les sketches se font avec le dirigeant à proximité. Passer après le cocktail, face à un public derrière des mange-debout... est une configuration à proscrire.



OFFICIALISER SES ÉVOLUTIONS DE POSTE PAR UN AVENANT

Les postes des salariés peuvent évoluer à de multiples reprises au sein d'une même entreprise. Afin de protéger leurs droits, la législation impose donc d'établir un avenant dès lors qu'un élément essentiel au contrat est modifié. ■

Une carrière est loin d'être un long fleuve tranquille ! De nos jours, on change en effet fréquemment de poste, d'employeur et même de métier au cours de sa vie professionnelle. Et même sans avoir la bougeotte, un salarié est bien souvent amené à voir ses conditions de travail évoluer au sein de son entreprise. Un avenant au contrat de travail est alors là pour officialiser ces transformations. On fait le point.

Quand l'avenant est-il requis ?

La législation du droit de travail est claire : toute entreprise, quelle que soit sa taille, a l'obligation d'établir un avenant dès lors qu'un ou plusieurs « éléments essentiels » du contrat de travail sont modifiés. Ce

document vise en effet à recueillir l'accord du salarié pour tout changement important par rapport à son engagement initial. Or, s'il n'y a pas de définition légale plus précise, la jurisprudence est constante en la matière. À tel point que le ministère du Travail lui-même se charge de rappeler qu'« on fait partie la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulées au contrat et, plus généralement, les attributions du salarié ». De même, si la modification porte sur un élément qui aurait pu être déterminant pour l'employé lors de son embauche, il faut là aussi qu'elle soit stipulée à travers un avenant. Et, surtout, rien ne vous oblige à le signer ! Vous avez toujours le droit de refuser ce changement et votre seul refus ne peut justifier un licenciement.

De quoi parle-t-on en pratique ?

Votre employeur souhaite ajouter une clause de non-concurrence, de mobilité ou d'astreinte à votre contrat de travail ? Il est impératif d'officialiser le changement à travers un tel document ! Même chose s'il entend changer le mode de calcul de votre rémunération ou vos avantages. « Nous avons par exemple établi un avenant pour supprimer la part variable du salaire des employés et l'intégrer à leur paie fixe », nous cite [Philippe Bloquet](#), fondateur de [PeopleSpheres.com](#), une plateforme d'outils dédiés aux ressources humaines.

Cette procédure est également obligatoire lorsqu'il s'agit de modifier la qualification ou la nature des fonctions d'un salarié ou

encore de lui ajouter des responsabilités qu'il n'avait pas jusque-là. C'est aussi le cas si votre entreprise veut vous faire travailler à des heures ou des jours qui n'étaient pas au départ inscrits dans votre contrat.

Quels changements sont possibles sans avenant ?

Si l'avenant est impératif dès lors que des éléments constitutifs du contrat sont modifiés, ce n'est en revanche pas le cas lorsque seules les conditions de travail évoluent. Tout le souci est de différencier les deux. En pratique, la littérature juridique considère qu'un nouvel uniforme ou de nouvelles tâches à effectuer peuvent par exemple être imposés de façon unilatérale par l'entreprise. De même, un simple changement d'horaires de pause



n'a pas d'incidence particulière. Autre cas : la modification de la durée de travail ne nécessite pas d'avenant sauf, bien entendu, si elle s'accompagne d'une baisse de salaire ou d'un avantage contractuel. On l'aura

compris, l'employeur ne peut imposer que des changements mineurs.

Qu'en est-il en cas de promotion ?

Tout changement important nécessite d'obtenir





“ Un avenant au contrat de travail doit être signé pour toute **modification importante** dans le poste d'un salarié ”

15 // Édition du 20 février 2023



© iStock / City Presse

l'accord du salarié et donc d'en passer par un avenant. Et cela vaut aussi en cas d'évolution positive ! « D'un point de vue juridique, il faut un avenant au contrat de travail pour toute promotion professionnelle », confirme

Philippe Bloquet. Et le fondateur de PeopleSpheres, com d'ajouter qu'au-delà de cette obligation légale, « les collaborateurs ont besoin de cette reconnaissance de leur travail, de cette officialisation ». Plus encore, « c'est impor-

tant de pouvoir s'appuyer sur des éléments contractuels, comme un avenant, pour justifier une évolution de qualification ou de rémunération sur son CV lors d'une recherche d'emploi ultérieure ».

La Rédaction

QUEL FORMALISME ADOPTER ?

L'avenant est un document assez simple qui précise les identités des parties (entreprise et salarié), rappelle les conditions de travail actuelles de l'employé (date d'embauche, type de contrat, intitulé du poste et fonctions) et présente le changement qui a été convenu. De même, s'il résulte d'un accord collectif, il faut aussi le rappeler. Enfin, l'avenant doit impérativement être signé et daté par les deux parties. La loi ne prévoit toutefois aucun délai spécifique à respecter.

Faisant exception à ce cadre souple, l'avenant issu d'un motif économique (en cas de difficultés de la société) obéit à un régime spécifique. Il faut alors envoyer l'avenant par courrier recommandé avec accusé de réception, sachant que le salarié a un mois pour refuser le changement, contre seulement 15 jours en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. À défaut de réponse dans le délai imparti, il est considéré comme ayant accepté la modification proposée.



© iStock / City Presse



MÉTIER • FORMATION • EMPLOI



ÉDITION 2023 / SEMAINE 09

OFFICIALIZER SES ÉVOLUTIONS DE POSTE PAR UN AVENANT

Les postes des salariés peuvent évoluer à de multiples reprises au sein d'une même entreprise. Afin de protéger leurs droits, la législation impose donc d'établir un avenant dès lors qu'un élément essentiel au contrat est modifié. ■

Une carrière est loin d'être un long fleuve tranquille ! De nos jours, on change en effet fréquemment de poste, d'employeur et même de métier au cours de sa vie professionnelle. Et même sans avoir la bougeotte, un salarié est bien souvent amené à voir ses conditions de travail évoluer au sein de son entreprise. Un avenant au contrat de travail est alors là pour officialiser ces transformations. On fait le point.

Quand l'avenant est-il requis ?

La législation du droit du travail est claire : toute entreprise, quelle que soit sa taille, a l'obligation d'établir un avenant dès lors qu'un ou plusieurs « éléments essentiels » du contrat de travail sont modifiés. Ce document vise en effet à recueillir l'accord du salarié pour tout changement important par rapport à son engagement initial. Or, s'il n'y a pas de définition légale plus précise, la jurisprudence est constante en la matière. À tel point que le ministère du Travail lui-même se charge de rappeler qu'en font partie la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat et, plus généralement, les attributions du salarié ». De même, si la modification porte sur un élément qui aurait pu être déterminant pour l'employé lors de son embauche, il faut là aussi qu'elle soit stipulée à travers un avenant. Et, surtout, rien ne vous oblige à

le signer ! Vous avez toujours le droit de refuser ce changement et votre seul refus ne peut justifier un licenciement.

De quoi parle-t-on en pratique ?

Votre employeur souhaite ajouter une clause de non-concurrence, de mobilité ou d'astreinte à votre contrat de travail ? Il est impératif d'officialiser le changement à travers un tel document ! Même chose s'il entend changer le mode de calcul de votre rémunération ou vos avantages. « Nous avons par exemple établi un avenant pour supprimer la part variable du salaire des employés et l'intégrer à leur paie fixe », nous cite Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSpheres.com, une plateforme d'outils dédiés aux ressources humaines.

Cette procédure est également obligatoire lorsqu'il s'agit de modifier la qualification ou la nature des fonctions d'un salarié ou encore de lui ajouter des responsabilités qu'il n'avait pas jusque-là. C'est aussi le cas si votre entreprise veut vous faire travailler à des heures ou des jours qui n'étaient pas au départ inscrits dans votre contrat.

Quels changements sont possibles sans avenant ?

Si l'avenant est impératif dès lors que des éléments constitutifs du contrat sont modifiés, ce n'est en revanche pas le cas lorsque seules les conditions de

travail évoluent. Tout le souci est de différencier les deux. En pratique, la littérature juridique considère qu'un nouvel uniforme ou de nouvelles tâches à effectuer peuvent par exemple être imposés de façon unilatérale par l'entreprise. De même, un simple changement d'horaires de pause n'a pas d'incidence particulière. Autre cas : la modification de la durée de travail ne nécessite pas d'avenant sauf, bien entendu, si elle s'accompagne d'une baisse de salaire ou d'un avantage contractuel. On l'aura compris, l'employeur ne peut imposer que des changements mineurs.

Qu'en est-il en cas de promotion ?

Tout changement important nécessite d'obtenir l'accord du salarié et donc d'en passer par un avenant. Et cela vaut aussi en cas d'évolution positive ! « D'un point de vue juridique, il faut un avenant au contrat de travail pour toute promotion professionnelle », confirme Philippe Bloquet. Et le fondateur de PeopleSpheres.com d'ajouter qu'au-delà de cette obligation légale, « les collaborateurs ont besoin de cette reconnaissance de leur travail, de cette officialisation ». Plus encore, « c'est important de pouvoir s'appuyer sur des éléments contractuels, comme un avenant, pour justifier une évolution de qualification ou de rémunération sur son CV lors d'une recherche d'emploi ultérieure ».

La Rédaction



© iStock / City Presse

QUEL FORMALISME ADOPTER ?

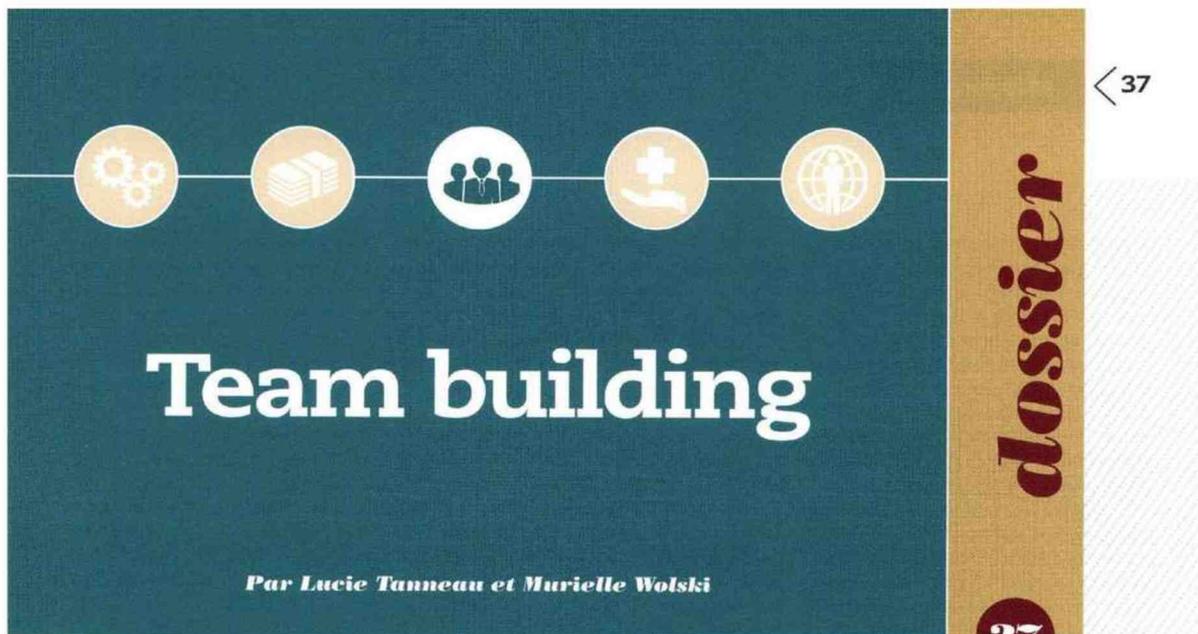
L'avenant est un document assez simple qui précise les identités des parties (entreprise et salarié), rappelle les conditions de travail actuelles de l'employé (date d'embauche, type de contrat, intitulé du poste et fonctions) et présente le changement qui a été convenu. De même, s'il résulte d'un accord collectif, il faut aussi le rappeler. Enfin, l'avenant doit impérativement être signé et daté par les deux parties. La loi ne prévoit toutefois aucun délai spécifique à respecter.

Faisant exception à ce cadre souple, l'avenant issu d'un motif économique (en cas de difficultés de la société) obéit à un régime spécifique. Il faut alors envoyer l'avenant par courrier recommandé avec accusé de réception, sachant que le salarié a un mois pour refuser le changement, contre seulement 15 jours en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. À défaut de réponse dans le délai imparti, il est considéré comme ayant accepté la modification proposée.



© iStock / City Presse

« Un avenant au contrat de travail doit être signé pour toute modification importante dans le poste d'un salarié, »



Les PME s'y mettent

Le team building n'est plus l'apanage des grosses boîtes, les petites entreprises s'essaient, elles aussi, à ces activités de cohésion nouvelle génération pour fidéliser leurs salariés et attirer de nouveaux candidats. La pandémie a renforcé cette tendance. Si les budgets alloués sont moindres, les effets sont souvent plus rapides. //

Les petites et moyennes entreprises n'ont pas attendu l'essor du « team building » prononcé en anglais pour offrir un arbre de Noël à leurs salariés et leur famille, un barbecue d'été ou une galette des rois. Il n'empêche, les activités de cohésion d'équipes à la manière des grands groupes, avec activités originales et autres séminaires d'équipe avec nuit à l'hôtel ou non pour toute l'équipe, se sont renouvelées dans les PME pour encourager les collaborateurs à mieux se connaître et à partager des moments différents dans la vie de l'entreprise. « Le team building ne se faisait pas dans les PME il y a encore cinq ans. Ça commence à venir. La Covid a clairement encouragé les petites entreprises sur ce chemin », constate Cynthia Sfilio, la gérante d'Estarel Aventures, prestataire qui organise des séminaires

d'entreprises et propriétaire de bases de loisirs en région Paca. « C'est un côté positif de la pandémie, si on peut dire : les entreprises ont pris conscience de l'importance des liens sociaux au travail », analyse-t-elle. Résultat : même les PME « qui avaient l'idée que le team building n'était pas fait pour elles, avec cette image d'événement trop cher ou trop à l'américaine » s'y mettent. Avec une différence par rapport aux grands groupes : l'organisation est « plus rapide » puisque les participants sont moins nombreux, et plus directe, avec souvent une assistante de direction ou le « patron » aux manettes, qui décide, sans avoir besoin de faire valider et revalider par toute une chaîne de décisionnaires.

« Le changement est marquant depuis la Covid, car les petits comme les grands groupes connaissent des ►

37

Les PME s'y mettent

40

On n'en est qu'aux débuts

42

Team building, encore du « bullshit management » ?

► difficultés de recrutement, et ils ont l'idée que des événements comme des team building ou des séminaires peuvent les aider à attirer des candidats », accorde Christelle Mokdad, qui a lancé son entreprise d'organisation d'événements à Paris, Les Tricolores, en 2021. « Les patrons de 50-55 ans n'ont jamais connu ce genre d'activités dans leur carrière, donc ça ne faisait jusqu'à présent pas partie de leur langage, mais on essaie de leur faire comprendre que les gens ont aujourd'hui besoin de connaître l'ADN de leur boîte, son histoire, et les objectifs pour les années à venir. Des séminaires, avec des activités de convivialité ensuite, peuvent être l'occasion de donner ce sens-là, notamment aux jeunes générations, et de renforcer l'esprit d'équipe », encourage-t-elle. « Dans les petites entreprises, on a l'idée que les gens se connaissent mieux, car ils sont moins nombreux, mais c'est faux », tacle Christelle Mokdad, ancienne responsable des ventes d'une marque de maquillage au sein du groupe LVMH. « Les collègues, même en PME, se connaissent rarement au-delà du professionnel, sauf par petits groupes de deux ou trois personnes », analyse-t-elle, vantant l'intérêt d'activité de cohésion « peu importe la taille de l'entreprise ».

Reste un frein supplémentaire dans les PME: le budget. « Les grands groupes mettent beaucoup plus de moyens. Un petit patron aura du mal à dégager une enveloppe de 10 000 euros, qui va directement impacter les salaires des dirigeants », reconnaît-elle. « Le team building coûte cher », confirme Philippe Bloquet, le directeur de People Sphere, une plateforme tech qui rassemble des outils RH. Pourtant, ce chef d'entreprise en est friand. « Nous sommes 60 salariés à Paris et 40 à Montpellier, c'est important de mettre en place des choses pour se connaître et créer des points de rencontre pour que les gens partagent des moments » explique-t-il, reconnaissant que la Covid, qui a conduit à la généralisation du télétravail l'a motivé pour mettre en place des événements « réguliers et nombreux ». People Sphere dispose ainsi de cinq outils de team building: un « classique » séminaire tous les 18 mois, une « revue trimes-

trielle » par site, des « team meetings » une fois par mois par équipe avec un déjeuner convivial, un « café CIO » qui rassemble 5 à 6 personnes chaque mois autour de Philippe Bloquet, et des déjeuners, « plutôt pour les nouveaux embauchés ». « Pour moi le team building est indispensable », confirme le dirigeant. « Je prends l'exemple d'une équipe de foot, ou de n'importe quel sport: une équipe n'est pas la somme d'individualités. Pour être efficace il faut être une vraie équipe. Le team building permet ça: une occasion de passer des bons moments, de partager des expériences, mais surtout d'être plus efficace ensuite », résume-t-il. « Le fait d'avoir appris à se connaître permet de personifier les échanges dans l'entreprise, d'éviter l'anonymat au travail », complète-t-il. Un bon point dans les moments difficiles. « Cela montre son efficacité quand il y a des tensions sur des projets: on échange alors plus facilement avec ses collègues », défend-il. « C'est aussi l'illustration de la valeur partage, qui m'est chère. Et une récompense », reconnaît-il.

Un délire de patron paternaliste ?

Une récompense. Pour les PME, plus que dans les grands groupes où le team building est parfois plus élitiste, réservé à des managers ou membres du codir, par exemple, le séminaire et ses activités de découverte est un cadeau de fin d'année offert aux équipes. « Cela permet clairement de récompenser les équipes pour leur travail », valide Christelle Mokdad qui raconte le séminaire organisé en République dominicaine pour une entreprise de « dix salariés et deux patrons » dans le secteur de la décoration intérieure. « Ils avaient du budget, mais ce choix de la République dominicaine, avec une vraie partie business présentée dans des réunions structurées, est aussi un moyen de récompenser le travail effectué. Et c'est une belle source de motivation pour le retour », valide-t-elle. « Dans les grands groupes, chaque ligne de dépense doit être justifiée et les dirigeants attendent donc un résultat mesurable. Dans les TPE, les PME ou même les ETI parfois, le patron peut avoir l'idée seulement d'un moment

tous ensemble, dans une bonne ambiance, pour créer un souvenir commun », analyse Cynthia Sfilio, d'Esterel Aventures. « Il y a davantage cette idée de faire plaisir aux collaborateurs. C'est plus du fun », résume-t-elle. « Les PME ne peuvent pas se battre sur les salaires, mais tous ces à-côtés sympas et le management plus familial permet de fidéliser et de créer une marque employeur forte », défend-elle. Même si les activités de type balades en buggy dans les vignes ou rallyes pédestres peuvent être communes, l'objectif ne sera pas le même. « La découverte et le plaisir pour les PME et la compétition ou le défi dans les grands groupes », tranche l'organisatrice.

C'est tout ce qui rebute Jean-François Faure. Pour le dirigeant de l'entreprise Aucoffre.com, qui emploie 50 collaborateurs à Bordeaux, le team building est souvent « superficiel ». « Cela dépend ce que l'on met derrière ce terme », précise-t-il. « S'il s'agit de créer des moments de convivialité, oui on organise des barbecues, en juin, un Noël en décembre et une galette en janvier... Mais vient qui veut et qui peut! », commence-t-il. « Quand on fête les anniversaires, celui qui préfère rester à son poste, n'est pas mal vu », poursuit le dirigeant. Pas question en revanche d'emmener toutes ses troupes « au Parc Astérix ». Le team building « associé à une notion de management cachée » très peu pour lui. « Si c'est du boulot, j'ai suffisamment de projets qui rassemblent mes équipes », réfute-t-il. « Devoir forcer certaines personnes à participer au bateau pirate alors qu'elles détestent ça, ou, au contraire, les amener à refuser de faire partie de l'activité et donc passer pour les gens pas cool de l'entreprise »: il en est hors de question pour le dirigeant. « C'est clivant », assume-t-il. « Pour moi le team building avec ces activités prétendument fun, c'est vraiment un délire de patron paternaliste, très XIX^e siècle, qui voudrait que tous les gens s'aiment », schématise Jean-François Faure. « Le but d'une entreprise est que les gens s'éclatent dans leur boulot: c'est ça le rôle du dirigeant. Quand on embauche un collaborateur, il signe pour un projet et une stratégie, pas pour ces activités surprises! Payer un



 **Virginie Langlet**, avocate au barreau de Paris

« Le Code du travail devrait encadrer les activités de team building »

Spécialiste en droit du travail, Virginie Langlet défend des salariés dans des affaires de team building et a commenté plusieurs arrêts sur le sujet.

Le Code du travail encadre-t-il spécifiquement les activités de team building ?

Non, rien n'est inscrit dans le Code du travail. C'est seulement à travers la jurisprudence et quelques arrêts de cour d'appel ou de cassation que l'on commence à établir un régime juridique. Il y a deux façons de voir ces fêtes organisées par l'entreprise : il existe des événements qui sont seulement des fêtes, auxquelles l'employé n'est pas tenu de participer puisqu'elles se déroulent en dehors du temps de travail. Et il y a des séminaires de travail, qui sont eux obligatoires puisqu'ils se déroulent sur temps de travail effectif et donc rémunéré, et qui proposent aussi des activités de loisirs (Cass. soc. 19.10.2011 : n° 09-72672).

Un salarié est-il obligé de participer à ces activités de loisirs et est-ce considéré comme du temps de travail effectif ?

Un salarié peut refuser car cela reste des activités qui ne sont pas du travail. S'il s'agit de loisirs, il n'y a pas d'insubordination manifeste. Selon les organisations, un salarié qui n'irait pas à ce séminaire devra tout de même rester à la disposition de son employeur, par exemple en télétravail pendant que son équipe

participe à l'activité (Cass. soc. 08.10.1996 : RJS 11/96 n°1149 – Bull. civ. V n°317). La question du temps de travail dépendra des horaires et de ce qu'on y fait... S'il y a une réunion stratégique, ou non. J'ai des clients qui n'ont pas envie de participer à ce genre de séminaires, pour aller faire des pitreries pendant deux jours avec des collègues, je leur conseille d'interroger leur employeur sur l'intérêt et la pertinence de l'événement, car un refus de participer peut être considéré comme de l'insubordination.

Alors qu'un employeur est responsable de la sécurité et de la préservation de la santé de ses employés, y a-t-il une délégation de responsabilités aux prestataires dans le cadre d'activités de team building ?

L'employeur est de toute façon responsable. Après, s'il y a un accident, il y aura une pluri-responsabilité. Mais l'employeur est tenu de s'assurer de la qualité de ses prestataires, que ceux-ci disposent de toutes les accréditations et de minimiser les risques. On dispose d'un arrêt par lequel un manager a été condamné et licencié pour faute grave car il avait demandé à ses collaborateurs de marcher pieds nus sur du verre cassé. Un participant avait refusé, mais il avait dû en expliquer les raisons : il avait une pathologie et s'il se coupait il risquait de la transmettre aux autres participants. C'est une

violation de la vie privée et une mise en danger de la vie d'autrui. Mais l'activité en elle-même, pourtant dangereuse et lunaire, n'a pas été remise en cause. Des alertes auraient dû se mettre en place.

Où sont les limites ?

Avant d'organiser ce genre d'événement il faudrait prévoir une concertation entre l'employeur, le service RH, le manager et le prestataire. Les salariés devraient aussi être prévenus sur le contenu et le déroulé du team building, ce qui pourrait leur permettre de refuser en amont. Mais organiser un séminaire et prendre le risque que la moitié de l'effectif ne participe pas n'a pas d'intérêt. Je crois que le Code du travail devrait se saisir de ce sujet. Il n'est pas possible de laisser la question à la seule jurisprudence, alors que les entreprises organisent de plus en plus de team building. Ces activités mêlent les questions de santé et sécurité, de vie privée, du management... Cela reste du temps avec les collègues et le manager et doit être encadré. J'alerte tous mes clients : on ne peut pas faire n'importe quoi ou boire beaucoup trop en team building. Cela reste du milieu professionnel et tout comportement déviant, même dans le cadre d'une soirée en dehors de l'entreprise, peut être sanctionné, jusqu'au licenciement pour faute grave (Cass. soc. 19.10.2011 : n° 09-72672 : //

Propos recueillis par Lucie Tanneau

escape game pour compenser une ambiance pas très bonne au boulot, c'est plâtrer une jambe de bois », regrette-t-il. « Organiser un team building pour un groupe assez homogène, où tout le monde est sportif c'est super, mais dans une PME comme la nôtre, il y a des très jeunes, et des âgés, des sportifs ou non, des pudiques ou non... Comment faire ensemble une activité qui plaise à tous ? », interroge-t-il, mettant aussi en garde contre les risques que de telles propositions peuvent compor-

ter. « Mon avocat m'a raconté qu'un team building a été utilisé contre un patron dans une procédure : un salarié n'avait pas pu payer une soirée au resto parce que sa carte ne marchait pas. Aux prud'hommes, plus tard, il a avancé qu'il avait alors été humilié », retrace-t-il (lire encadré ci-dessus). « Bien sûr, un tiers des collaborateurs s'amusera. Mais un autre tiers est indifférent et le dernier aurait préféré ne pas être là », résume-t-il. L'intérêt est donc « plus que faible » selon lui.

Récompense. Argument de recrutement ou de fidélisation ? Erreur du dirigeant ? Le team building dans les petites structures n'a pas trouvé sa justification pleine et entière... Même si la Covid a permis son essor, ces activités risquent d'être remises en cause : entre des factures d'énergie qui grimpent en flèche et des prestations de loisirs coûteuses, les entreprises aux budgets les plus serrés auront vite fait leur choix. ♦

Lucie Tanneau



Team building: on n'en est qu'aux débuts...

Le tout à distance démocratisé lors de la crise sanitaire a mis à mal la cohésion des équipes, d'où l'âge d'or du team building perceptible depuis plusieurs mois. Et, avec les changements d'organisation du travail, les enjeux écologiques et les tensions économiques, ce business de « resserrage de liens » entre collaborateurs a encore de beaux jours devant lui. //

Nicolas Bergerault n'a pas à dire merci à Cyril Lignac ou Philippe Etchebest. Son succès n'est pas lié aux leurs. Dès 2004, année de sa création, L'atelier des chefs a ouvert sa cuisine à des salariés. Déplacer les relations de travail dans un cadre différent, moins formel, autour d'un repas à préparer, « c'était une vraie révolution à l'époque, commente-t-il. C'est devenu un « must » pour travailler des valeurs de l'entreprise, comme la rigueur ou la créativité. Ici, pas de chef, pas de meilleur ». Les derniers chiffres témoignent de l'intérêt pour la formule. 50000 collaborateurs sont passés par ses cuisines en 2022, pour partager un moment dans ses adresses parisiennes, lilloises ou encore lyonnaises. Avant la Covid, les particuliers comptaient pour 60 %, 40 % pour les entreprises. Aujourd'hui, le rapport est inversé. Banques, assurances, la « tech », cols blancs ou cols-bleus, avec des acteurs de la propreté (dont une séance avec 943 collaborateurs), la recette séduit tous les secteurs, et toutes les tailles d'entreprises. « 18 ans que cela dure, et cela ne tarit jamais », se réjouit Nicolas Bergerault. Et cela ne devrait pas s'arrêter de sitôt.

Un contexte porteur

Team building par-ci, team building par-là... Google n'affiche pas moins de 3 870 000 000 articles qui traitent de ce thème. On est loin du dernier-né des concepts en management. Le

team building a plus de cent ans. Il est né sous la plume d'un certain Elton Mayo, professeur à la Harvard business school, d'une étude menée au cœur d'une entreprise de Hawthorne, sur le lien étroit entre productivité au sein d'une équipe, intégration et sentiment d'appartenance. Et, depuis le virage des années 2000, ce concept s'impose dans la boîte à outils de tout directeur des ressources humaines ou de chef d'entreprise, et encore plus actuellement, après deux années de confinements perlés. Rarement sujet n'a autant mobilisé les attachés de presse. Rarement les dirigeants d'entreprise ne se sont autant précipités pour prendre la parole. Le team building est le sujet tendance du moment. Voire un peu « tarte à la crème » pour reprendre les termes de Francis Petel, professeur affilié à ESCP Europe, vice-président de la commission nationale éducation formation de la Confédération des petites et moyennes entreprises. « Pourtant, en parler et le pratiquer est plus que jamais indispensable, explique Vincent Binetruy, directeur du Top employers institute, organisme de certification des pratiques RH, avec une nouvelle organisation du travail et un éclatement géographique des collaborateurs, si on veut générer du lien. »

Aux dires de plusieurs récentes enquêtes, le contexte se montre en effet plutôt propice à son développement. « On recrute de plus en plus là où sont les collaborateurs, et non plus autour de soi, note Frédérique Lorentz, res-

ponsable expérience client-engagement des collaborateurs et communication interne chez ADP France, société spécialisée dans les logiciels de gestion de paie. Aussi, va-t-on créer des événements, des moments de partage supplémentaires. On est là pour offrir des opportunités d'échange. Pas juste un "one shot". »

Par ailleurs, selon le rapport 2021 édité par France Tiers lieux, 2,2 millions de personnes sont venu réaliser un projet ou travailler dans un tiers lieu. D'après les dernières données de l'Idet (anciennement l'Association des directeurs de l'environnement de travail), de février 2023, le recours aux tiers lieux a presque doublé suite aux confinements. Après le pic pandémique, 33 % des salariés ont eu recours au télétravail en 2022 (chiffres extraits du baromètre publié par JPG, site de vente en équipements de bureau), dont 37 % sont cadres. Des adeptes du team building. La dimension environnementale n'est pas à négliger dans le calcul. Un jour télétravaillé par semaine supplémentaire pour les 28,8 millions d'actifs en France représente une économie de plus de quatre milliards de litres d'essence. Atout économique; atout écologique. Cinq milliards de m³ de CO₂ ne sont pas émis avec un jour de télétravail. Et la hausse du prix de l'essence – et l'inflation en général – va booster l'intérêt du télétravail, et donc donner un coup de pouce supplémentaire à ces retrouvailles programmées. Gilles Pouligny, directeur général associé chez Republic





RH, spécialisé dans le marketing RH parle « d'âge d'or ».

Opération récurrente

« Une organisation, ça se joue en équipe, lance d'emblée Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSphere. Et les analogies avec le monde sportif ont du bon. Une somme d'individus sans esprit d'équipe ne donne rien. D'où des événements pour travailler les relations interpersonnelles en vue de faciliter les interactions dans le futur. »

Et, la pratique évolue au fil des années, la palette s'étoffe. « La grand-messe est de plus en plus difficile à organiser, ou encore acceptée, commente Gilles Pouligny. La proximité est de mise. Et cette pratique a descendu tout l'organigramme, quand il y a encore quelques années elle était plutôt réservée aux dirigeants. » Cuisine, défis sportifs ou escape game, équitation, jeu de piste, bowling, création d'un court métrage, ou d'un potager... seule l'imagination limite les possibilités. Nadia Bahha-Alvès, directrice de la communication d'AD Education, réseau européen de formations créatives, s'est lancée, pour la première fois en 2022, dans le développement d'une séance de team building, avec une chasse aux trésors – pour son équipe – dans l'une des écoles du groupe. Objectif : une meilleure connaissance des métiers accessibles à l'issue des formations. Comment créer du « sound design » ? Comment fonctionne le marché de l'art ? Comment se déroule une séquence de doublage

de film ? « Cet événement ludique était aussi l'occasion de toucher de près ce qui constitue l'entreprise, analyse cette jeune femme dynamique. Ce qui fait sa force. Pas besoin d'avoir un coût exorbitant. Une parenthèse également pour saisir des signaux faibles. » Deux éditions ont été programmées en 2022. D'autres sont dans les tuyaux pour 2023. « Le monde va trop vite pour espérer être tranquille pendant un an, détaille Vincent Binetruy. Pareille fréquence pourrait même choquer. De même que si on remplace les managements du management par une séquence de team building, cela ressemble alors à un pansement sur une jambe de bois. L'effet induit est alors pire que la situation de départ. On pourrait alors facilement entendre un : "ils ne savent plus quoi inventer" ».

« L'atelier ne comprend pas ce que fait le bureau. Et inversement. Un œil jeté sur l'écran d'une collaboratrice sur les réseaux sociaux – mais pour le marketing. Le team building permet de lutter contre les stéréotypes en interne, les a priori ou les incompréhensions. De donner un socle commun, de faire découvrir le langage de l'autre. » Paroles de Serge Denis, à la tête d'Ergotech, fabricant français d'équipements de santé et bien-être.

Un vrai investissement

À 500 euros, 700 euros par tête de pipe, voire plus, la mise en place d'une séance de team building n'est pas une démarche gratuite, dénuée d'inté-

rêt. Il n'a rien à voir avec un cadeau. « Pendant ce temps-là, l'activité de l'entreprise est mise entre parenthèses, constate David Guillocheau, directeur général de ZestMeUp, experte en logiciels pour aider les organisations à mieux engager les salariés. Aussi, le team building est-il à classer au rang des investissements, avec un retour sur investissement (ROI) attendu. Avec une accélération de l'équipe après. Même si le mesurer peut se révéler difficile, si une séance ne suffit pas, si ce n'est pas une politique court-termiste. Le plaisir à se retrouver n'est pas le ROI. »

ROI pour les grandes boîtes, ROI pour les PME, mais aussi pour les start-up. « Elles vont très vite à se développer, note Vincent Binetruy, aussi il leur arrive de négliger les aspects RH. Le team building est un levier pleinement adapté de management. »

Le « fun » a une limite ?

Où s'arrête l'équipe ? Chez Whoz, société spécialisée dans les solutions logicielles permettant de faire correspondre les besoins en compétences et les missions des entreprises numériques, les séquences de team building embarquent femme ou mari, conjointe ou conjoint et enfants, et ce dès la création de l'entreprise... « De quoi ajouter une couche de confiance qui ciment l'équipe, de se connaître plus personnellement, souligne Thibault Maître, leader développement international. Et pas uniquement comme contributeurs professionnels. Je vis sur mon lieu de travail ; je travaille de chez moi... la crise sanitaire a augmenté la perméabilité entre les deux. »

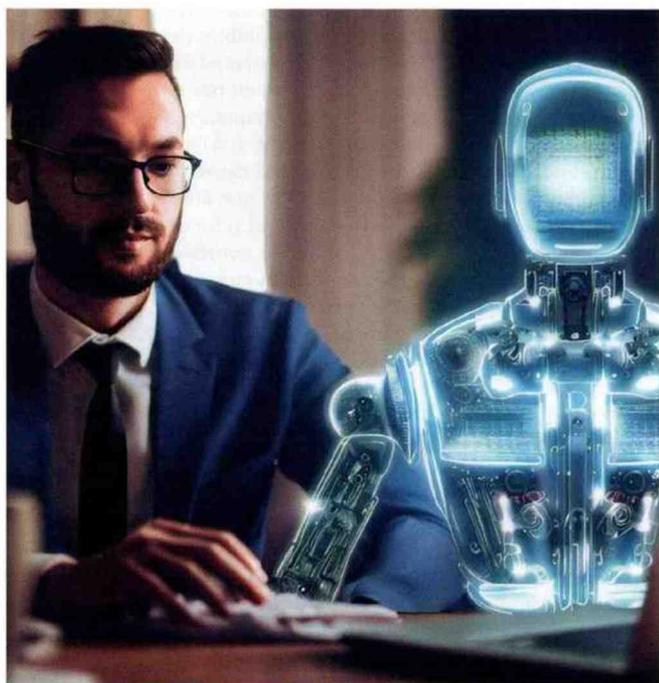
Est-ce une injonction à bien s'entendre ? « Aucune obligation de faire un bisou à son voisin, commente Philippe Bloquet, mais ce moment est aussi une opportunité de refaire son jugement, si d'aventure il n'y avait pas d'affinités particulières. » Jusqu'où ne pas aller trop loin ? « D'anciens collaborateurs se sont incrustés lors d'un team building d'une boîte, relate Vincent Binetruy. De quoi souligner la porosité entre les sphères professionnelle et personnelle ou affective. Preuve que le monde de l'entreprise a un rôle éducatif fort à assumer à l'attention de la jeune génération. » ♦

Murielle Wolski

Robotique et emploi

Le recrutement assisté par les intelligences artificielles

Aujourd'hui, l'IA dans le domaine du recrutement est capable de véritables prouesses. Cette technologie permet non seulement de rechercher le bon candidat, mais aussi d'analyser ses aptitudes, son comportement et l'expression de son visage. Elle ne se trompe jamais ou presque et aide avec précision le recruteur dans sa recherche.



L'IA au service du recrutement.

En matière d'IA, il faut distinguer un certain nombre d'éléments. En effet, sous cette appellation, on peut retrouver une pratique assez ancienne dans le monde du recrutement : le « data scrapping », une technique de recherche et d'analyses menée par des outils qui vont examiner les différents profils qui se trouvent sur la toile. « Le sourcing existe depuis 5 ans. L'opérateur va tenter de repérer un collaborateur correspondant aux attentes de la société sur le réseau internet à travers des outils comme LinkedIn, par exemple. Le service recrutement va alors se retrouver avec une liste de plusieurs candidats potentiels. Cette phase en amont du recrutement est une sorte de tri et s'appelle le "matching". C'est dans ce contexte que va être utilisée l'IA. La seconde étape dans laquelle l'IA va être intégrée, c'est l'analyse du profil. La technologie va effectuer des comparaisons et créer des interactions sur la toile. Un autre critère à prendre en considération dans le domaine de l'Intelligence Artificielle : les évaluations comportementales. Nous allons analyser un certain nombre de points particuliers et l'IA va pouvoir émettre des préconisations », indique Philippe Bloquet, fondateur et CEO de PeopleSpheres, une plateforme RH 100 % ouverte destinée aux entreprises allant de 500 à 20 000 collaborateurs. Cette solution innovante permet d'orchestrer tous ses logiciels SaaS RH, de manière unifiée et interconnectée, et/ou d'accéder à une market-place.

Des solutions pour le recrutement à distance

L'analyse visuelle est une technologie liée à l'intelligence artificielle. Cette technologie est capable d'interpréter les expressions du visage de la personne en entretien. Elle peut ainsi détecter les réactions positives et négatives, s'il se trouve une inadéquation entre les mots et la posture, par exemple. L'IA va alors donner des indications aux recruteurs au sujet de la personne en face de lui. « Cette technique se développe en parallèle à des outils de



créations de vidéos interviews. Aujourd'hui, l'avancée technologique dans le secteur de l'IA à travers le recrutement permet de réaliser le processus presque automatiquement. Cependant, et heureusement, personne ne se fonde entièrement sur les données émises par les Intelligences Artificielles », ajoute Philippe Bloquet. Les recruteurs peuvent ainsi comparer ce qu'ils ont pu relever de leurs entretiens avec les éléments révélés par l'IA. Une dimension humaine dans le recrutement est encore très présente et nécessaire, aujourd'hui. L'IA aide, assiste, mais ne réalise pas tout le travail du recruteur. Elle le soutient dans la détection d'éléments importants qui peuvent lui échapper lors de l'entretien.



« Heureusement, personne ne se fonde entièrement sur les données émises par les intelligences artificielles. »

Philippe Bloquet, fondateur et CEO de PeopleSpheres

Des avantages indéniables

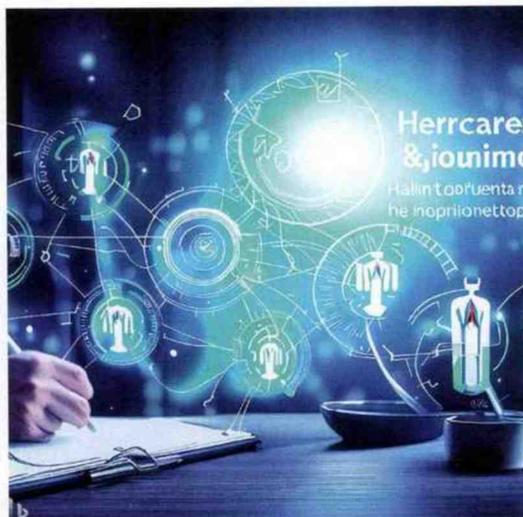
Aujourd'hui, plusieurs points existent sur lesquels l'intelligence artificielle est très présente dans le secteur du recrutement. Le processus de recherche permet de traiter plus rapidement les candidatures et d'aider aux choix. Il s'agit d'un gain de temps énorme pour le sourcing qui est très long. Le système va sélectionner des candidats de manière instantanée. Le retour sur investissement sur le sourcing est énorme. L'IA va aussi permettre de réduire le risque d'erreurs. « Faire un mauvais recrutement coûte cher, quasiment le même prix qu'une démission. En cas d'erreur, les personnes qui étaient disponibles avant ne le sont sans doute plus, il faut recommencer le processus. Ces outils qui utilisent l'IA permettent de sécuriser au maximum le recrutement. Le sourcing et l'évaluation sont deux outils très efficaces et fiables. De notre côté, sur 40 recrutements, nous n'avons eu qu'une seule erreur de recrutement. Nos équipes de recrutement sont très présentes, mais ces outils ont pleinement démontré leur efficacité », précise le fondateur de PeopleSpheres.

L'aide au *sourcing*, des progrès importants à réaliser

Aujourd'hui, il est possible d'imaginer des entretiens conduits par des chatbots de type ChatGPT. Elle concerne une partie du recrutement, celle liée à l'évaluation des connaissances des candidats pour le poste attendu. De nos jours, nous pouvons tout à fait imaginer que les entretiens soient menés par un chatbot. D'ailleurs, des expérimentations sont menées afin de rendre virtuelle une partie de l'interview qui se fait en ligne aujourd'hui. L'IA utilisée par les recruteurs est liée à un ordinateur, mais aussi à des outils de recrutement : des ATS (Applicant Tracking Systems). Il s'agit d'un logiciel permettant le suivi des candidats. Cette solution aide les sociétés dans leur stratégie de recrutement. Ces outils vont implémenter la technologie de l'IA. Tous les éléments recueillis sur le candidat jusqu'à son parcours professionnel dans la société sont intégrés dans ces outils afin de faciliter le travail du recruteur.

L'IA et le *matching* de compétences

Il ne faut pas uniquement se fier aux résultats de l'IA. Certains outils travaillent sur le *matching* de compétences internes et celles des candidats. Les résultats peuvent être faussés si l'entreprise ne compte pas un grand effectif parce que l'intelligence aime recouper de nombreuses données entre elles. Le *matching* interne permet de retrouver un candidat avec les qualités similaires d'un salarié de l'entreprise. « Avec le *matching*, trouver le clone d'un autre salarié peut être sujet à discussion lorsque l'on est dans une société de petite taille et que les compétences recherchées ne sont trouvable que chez un nombre limité d'employés », explique Philippe Bloquet. Bien que les IA soient capables d'analyser les expressions du visage, il convient de rester prudent lors de l'interprétation des données. En effet, elles peuvent induire en erreur un recruteur. « L'IA n'est pas capable d'interpréter les visages avec précisions selon les ethnies, par exemple. Cette interprétation des visages n'aura pas le même sens en fonction de la provenance des personnes, de leur culture... Il faudrait avoir des IA puissantes pouvant détecter les subtilités de chaque type de visage », précise Philippe Bloquet.



« L'interprétation des visages n'aura pas le même sens en fonction de la provenance des personnes, de leur culture. »

Philippe Bloquet

L'analyse des données post recrutement

Une fois les recrutements réalisés, tous les éléments et les statistiques vont être analysés afin d'aider les RH à affiner les modèles pour choisir le bon candidat. Il sera aussi possible de vérifier comment ce candidat va évoluer dans les années qui suivent le recrutement pour en tirer des leçons et vérifier si la personne s'est comportée de manière comparable aux attentes. Il s'agit des boucles d'enrichissement classique de l'IA. L'enrichissement des modèles. Il existe plusieurs formes d'IA dans le secteur du recrutement. Le premier niveau de bot est lié à l'interaction, il est possible de le retrouver à travers les chatbots. L'utilisateur va s'adresser au chatbot afin de trouver des réponses à des problématiques particulières. Il va alors





En mai 2022, Carrefour organisait son premier recrutement depuis un métavers, en y invitant 30 étudiants des Mines et de Polytechnique.

se connecter pour demander combien il lui reste de jours de congés, par exemple, et le bot lui répondra avec précision. Le second niveau de bot fait plus appel à l'IA. Ce niveau va capturer toutes les demandes émanant de différents utilisateurs et effectuées au fil du temps. Cette intelligence artificielle va les mémoriser de manière à être capable de répondre à une question redondante déjà posée par un autre collègue. Par exemple, combien de jours de congés il a le droit de prendre s'il se marie. « Cette technologie va se baser soit sûr de la documentation avec des règles, des normes, des connaissances au sujet de la convention collective concernées par le domaine d'activité. Cet usage interactif trouve son origine dans les NLP, des techniques d'analyse de la parole », précise le fondateur et CEO de [PeopleSpheres](#).

La donnée, l'enjeu majeur pour les RH

L'aide à la compréhension, les données évoluent. L'IA va permettre de démontrer des éléments sur les salariés, de trouver des corrélations en recoupant des données... Elle saura par exemple si sur un site la moyenne des salaires est plus faible ou plus haute de

ce qu'elle devrait être, ou encore s'il y a des turnovers supérieurs à la moyenne... L'IA mettra alors en exergue des anomalies détectées et donnera l'alerte. Il s'agit d'un travail difficile à réaliser pour le service RH. Ces outils d'analyse basés sur l'IA vont donc permettre de l'effectuer sans grande difficulté. Il est essentiel d'avoir assez de volume de données afin de pouvoir en tirer des enseignements suffisamment pertinents. C'est un sujet qui se déploie sur des petites branches RH comme les sous ensemble de la gestion des compétences. Une analyse des compétences de l'entreprise, de l'évolution des postes. Ceci est alors réalisable sur un petit segment des données RH. Petit à petit, de nouvelles technologies intègrent le domaine du recrutement dans. C'est le cas des métavers. L'IA offre un aspect immersif permettant de mettre en situation les collaborateurs. Les entretiens seront différents de ceux qui utilisent la vidéo. Le gros avantage du métavers est de plonger les personnes directement dans différentes situations professionnelles et de pouvoir interagir. Ainsi, le recruteur pourra juger de certaines compétences du candidat avant de l'embaucher ou non.

► **Darine Habchi**

MANAGEMENT / Enquête

LA TRANSPARENCE SALARIALE N'EST PLUS TABOUE

RESSOURCES HUMAINES Culturellement, parler salaire reste très délicat en France. Mais les pratiques évoluent peu à peu, surtout dans les petites structures. Une récente directive européenne va permettre de généraliser la démarche.

MURIELLE WOLSKI

Ambivalents sur la question du dividende salarié et la rémunération variable, les Français sont peu enclins à s'exprimer sur leur salaire tout court, surtout s'il est plus élevé que la moyenne. Peur des jalousies internes ? D'avoir à rendre des comptes à ses collègues ? « Il y a toujours eu un problème avec la publicité des salaires en France », note Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités. *Les résistances sont fortes. Beaucoup n'ont pas intérêt à la publication de ces données.*

L'agence Marie-Antoinette, qui se définit comme « l'agence du pas de côté », n'a pas usurpé sa base line sur cette question. En 2022, l'agence fondée par Céline Angelini a choisi d'adopter la transparence des salaires et de mettre en place une grille après douze ans d'existence. Une stratégie peu banale qui a nécessité quatre mois de discussions en interne, l'appui du Syntec conseil en externe et même la mobilisation d'un « shadow comex » composé de jeunes collaborateurs... La démarche a été chronophage. « Quand

on a commencé, personne n'était d'accord », explique-t-elle. D'ailleurs, des démissions ont été enregistrées dans la foulée. *On touche là au cœur de l'entreprise. Certains se sont sentis lésés.*

SOCIÉTÉS DÉCOMPLEXÉES. Comment rendre les rémunérations transparentes ? Dans la salle de pause de l'entreprise de cosmétiques bio Comme avant, dans les Bouches-du-Rhône, la grille salariale est affichée. Éditeur de logiciels, Lucca est cité en exemple en la matière, après vingt ans d'expérience sur le sujet. « C'est un véritable élément de la marque employeur », constate Charles de Fréminville, son directeur des ressources humaines. À l'agence Com'Press installée à Astafort (Lot-et-Garonne), employant un peu plus de 50 salariés, Julien Leclercq, son directeur général, y travaille aussi. Avec une interrogation en tête : « N'y a-t-il pas un risque de nier le talent, en enfermant la question de la rémunération dans une grille ? » Chez PeopleSpheres, éditeur de logiciels en matière de RH, « on n'est pas tout à fait mûr pour une transparence nominative, mais un pas a été franchi avec la mise en place d'une grille. »

Au total, combien sont ces sociétés décomplexées ? À Willis Towers Watson, Laurent Termignon, directeur « work & rewards », estime qu'à des degrés plus ou moins poussés, cela pour-



TROIS QUESTIONS À...

« Les collaborateurs fantasment sur le sujet »

MARIE VAILLANT cofondatrice de Yemanja, spécialisée dans l'aménagement de bureaux

Pourquoi avoir adopté la transparence salariale ?

Mon expérience de directrice des affaires financières (DAF) m'a permis d'analyser à quel point les collaborateurs fantasment sur le sujet, qui devient alors source de tensions. Aussi, à la création de la société, qui compte aujourd'hui 30 salariés, cela a été évident, presque non réfléchi. Mais je dois assumer d'être plus payée que les autres, et ce n'est pas forcément facile.

En quoi n'est-ce pas facile à assumer ?

Le fonctionnement choisi est l'entreprise libérée, avec beaucoup de discussions à la clé. Le sujet est complexe, pour expliquer les différences de marché, les éléments propres à doper l'attractivité et la valeur ne sont pas liés au nombre d'heures travaillées. Cette pratique pousse à parler des écarts de salaires. Avec l'ambition de ne pas dépasser le facteur 3, mais l'exercice n'est pas facile. L'avantage ? Moins de stratégies de conquête se mettent en place.

Le sujet de la revalorisation peut être abordé à n'importe quel moment de l'année ?

Un calendrier a été mis en place. Seulement au 1^{er} janvier. Autrement, on peut en parler, mais aucune décision ne sera prise. Et nous planchons actuellement à l'autoévaluation, à trouver les moyens de décider collectivement. Et l'un des points à travailler dans ce contexte, c'est l'importance du « feed-back ».



« L'inflation actuelle a remis le salaire en haut de la pile des préoccupations des salariés, quand on ne parlait plus que de qualité de vie au travail il y a quelques mois »

Adrien Scemama,
 country manager de
 Talent.com.

© iStock

rait concerner une entreprise sur dix. « Ce n'est pas tant dans les gènes des employeurs que la résistance existe, mais plutôt dans le fait que le modèle complique l'exercice, surtout dans les grandes sociétés. Elles sont alors confrontées à une mise à plat de leurs organisations », note-t-il. Et y adhérer, c'est y adhérer pleinement. « Salaire médian, salaire moyen, recrutements, finances... On ne peut pas l'exercer une fois sur deux, vous risquez alors de vous retrouver en difficulté, tient à relever Edouard Provenzano, président de Pixelis, agence spécialisée dans la transformation des marques et des entreprises. Les gros salaires vont avoir un devoir d'exemplarité. Et les petits salaires vont se challenger pour progresser. La transparence engendre la confiance. Et cela s'inscrit dans les critères des entreprises à mission. »

Les mentalités évoluent. Avec les tensions du marché de l'emploi, la transparence salariale contribue à l'attractivité des sociétés. Pour s'en convaincre, l'étude de YouGov pour Monster en septembre 2022 l'indique : une offre d'emploi avec salaire génère 2,5 can-

didatures supplémentaires. « Ce travail constitue aussi une manière de reprendre la main, d'être plus à l'aise avec les candidats, d'éviter les chantages, de ne pas être dans l'affect », commente Céline Angelini. La formule séduit.

NOUVELLE AMBITION EURO-PÉENNE. Adeptes des augmentations collectives, Twelve Consulting a un turnover de 12 %, quand le marché du conseil le pointe à 28 %. D'après un sondage mené par YouGov pour Talent.com, moteur de recherche d'emploi, en octobre 2022, près de 9 salariés sur 10 se disent à l'aise pour parler ouvertement de leur salaire. Et 64 % accepteraient que l'on communique leur rémunération à leurs collègues, dans un souci de transparence. « L'inflation actuelle a remis le salaire en haut de la pile des préoccupations des salariés, quand on ne parlait plus que de qualité de vie au travail il y a quelques mois », souligne Adrien Scemama, country manager de Talent.com

Les lignes devraient bouger, au nom de la parité, avec la publication d'une directive européenne le 24 avril. Si l'éga-

lité salariale pour un même travail est inscrite dans les traités de l'Union européenne, l'écart moyen de rémunération entre hommes et femmes est de 12,7 %. La transparence de la rémunération par fonction, ancienneté et par sexe, vise à réduire les inégalités. « Quand l'État est contraignant, que publier des éléments est une obligation, que des sanctions financières sont prévues, alors quelque chose se passe, note Laurent Termignon. Seule une entreprise sur deux a fourni les éléments pour l'Index égalité hommes-femmes en 2020. Elles sont 72 % en 2023. L'histoire est enclenchée ». L'effet ne sera pas immédiat. La France a trois ans pour transposer ces éléments dans le droit français. « Cette directive n'a pas créé d'émotion particulier chez les DRH, témoigne Jean-Baptiste Keita, avocat chez FTPA. Mais la France ne part pas de zéro non plus. Ainsi, la réglementation française crée déjà des obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés, quand l'Europe crée un palier à 100. Mais demain, en l'absence de communication sur les salaires pratiqués, le renversement de la charge de la preuve jouera. » ■

**Welcome
to the Jungle**

**LOIN DES YEUX,
PRÈS DU COEUR**

TÉLÉTRAVAIL

**8 idées fraîches pour en faire
un atout marque employeur**



**Les meilleures pratiques pour que votre politique de télétravail
fasse une vraie différence auprès des candidat·es et salarié·es.**

Idée n°4 : Instaurer une prime spéciale télétravail

Si le télétravail est devenu une exigence incontournable de la part des salarié·es, un autre sujet est particulièrement d'actualité : l'inflation. Et pour cause, le pouvoir d'achat des salarié·es a baissé de 1,1% au deuxième trimestre de 2022, selon des chiffres de l'INSEE. Pour l'heure, c'est avant tout le coût du panier alimentaire qui grève le budget des salarié·es. C'est pourquoi le maintien des tickets restaurant même pour les salarié·es en télétravail est devenu incontournable dans les entreprises. Mais d'autres sujets viennent se mettre à la table des négociations : le coût du logement (si on télétravaille, on a besoin de plus d'espace), et le coût de l'électricité.

Alors, certaines entreprises ont pris les devants en proposant à leurs télétravailleurs **une prime dédiée**. Une manière de restituer aux salarié·es les économies réalisées sur les bureaux. *“Nous avons mis en place une enveloppe de frais dédiés pour nos collaborateurs en télétravail comprenant le matériel, les frais de déplacement, hôtels, coworking etc.*

Elle varie entre 2500 euros à 5000 euros par an en général. Elle a remplacé les augmentations la première année où nos collaborateurs sont partis en province”, illustre Michael Obadia, fondateur d'Upward.

Autre exemple avec la startup Edusign : *“Nous proposons une prime télétravail de 50 euros par mois pour tous les salarié·es, qu'ils soient ou non en remote. Cette prime a été déployée plus rapidement que prévu face aux différentes hausses du coût de la vie”,* explique son cofondateur Elliot Boucher. Même initiative du côté de la société PeopleSpheres qui met actuellement en place une prime de télétravail. *“Nous travaillons sur le montant de cette indemnité mensuelle qui est importante pour les télétravailleurs. Une indemnité structurelle distincte du budget déplacement des télétravailleurs que nous devons piloter de façon rationnelle”,* souligne Philippe Bloquet, président de PeopleSpheres. Autant d'avantages à mettre en avant dès la phase de recrutement.

Comment ça se passe chez Welcome to the Jungle ?

Chez Welcome, nous avons pris le parti de ne pas mettre en place d'indemnité inflation ou électricité. La rémunération est la même que les salarié·es soient ou non à distance, en province ou à Paris. En revanche, dans un souci de proposer aux collaborateurs une expérience identique, des **espaces de coworking** permettent aux employé·es en région de se retrouver. Ils disposent autrement d'un **budget pour s'équiper à la maison**. Enfin, une enveloppe est prévue pour leurs **déplacements au siège**.

Idée n°5 : Hybrider pour mieux contenter

Entre le full présentiel et le full remote, une troisième voie semble s'être imposée dans les entreprises : **l'hybridation**. Mais au fond, comment chaque entreprise peut choisir le modèle qui lui correspond ?

Un modèle selon le secteur d'activité

Tout d'abord, les secteurs d'activité imposent une bonne partie des décisions. Par exemple, chez Deskeo, un certain nombre des métiers ne sont pas accessibles au remote, explique Mélissa Cordeiro, Responsable des Ressources Humaines. *“Nos conducteurs de travaux ont besoin de leurs outils pour travailler, le flex office ne marche donc pas pour eux, sans compter qu'ils doivent aussi se rendre sur les chantiers”*, explique-t-elle. Pour ne pas créer de déséquilibre avec le reste de la masse salariale, la culture d'entreprise de Deskeo reste donc en partie axée sur le présentiel. L'organisation de travail classique instaure 1 jour de télétravail par semaine. Des jours peuvent s'ajouter selon le contexte personnel du salarié. Mélissa insiste aussi sur l'importance de *“redonner du pouvoir d'agir aux managers afin qu'ils puissent organiser leurs équipes selon leurs besoins”*.

Un monitoring interne

D'autres entreprises ont choisi un modèle davantage à la carte et mis en place des monitorings internes afin de sonder les besoins de leur masse salariale. Dans le cas d'Upward : *“Nous avons eu des collaborateurs qui ont voulu partir à l'étranger. Mais à l'inverse, j'ai aussi l'exemple d'une collaboratrice qui était en full remote dans son ancienne entreprise et a aujourd'hui un grand besoin de contact et de lien social”*, affirme Michael Obadia. Pour répondre aux besoins de chacun, Upward favorise donc les rotations en interne au bureau pour que les personnes en remote qui se déplacent au siège y trouvent toujours une place.

Une réflexion sur les valeurs de l'entreprise

Au sein de PeopleSpheres, Philippe Bloquet utilise également un outil de gestion de flex office. L'entreprise a aussi fait germer des clusters de collaborateurs dans plusieurs villes dans lesquelles elle est présente. *“On va faire des afterworks, des jeux de pistes, poker night... C'est essentiel pour souder les équipes”*, poursuit-il. Pour renforcer la culture d'entreprise de PeopleSpheres, le dirigeant a également mis en place des groupes de travail sur les valeurs de l'entreprise.

Une quête de décroissement

D'autres entreprises comme Deel sont quant à elles situées à l'extrémité du spectre car "remote first".

"Je suis personnellement convaincu par le travail hybride car je crois que l'information circule encore plus vite en présentiel. D'ailleurs, beaucoup de nos salarié-es se retrouvent dans des hubs de coworking. C'est pourquoi, chez Deel, nous avons travaillé au décroissement de l'information afin de ne surtout pas travailler en silos. De plus, notre top management est très accessible", insiste Julien Couderc.

Une forte responsabilisation des managers

Dans la mise en place d'une culture de travail hybride, le **rôle des managers est effectivement essentiel**. Un point partagé par Noëlla Gavier, Chief People Officer chez Welcome to the Jungle : *"à distance, le manager doit redoubler de vigilance"*.

Chez Welcome to the Jungle, les équipes People ont notamment formalisé la fixation des objectifs et la mise en place de rituels dans les équipes. Un 1-1 hebdomadaire, une réunion intra-équipe chaque semaine ou bimensuelle en visio, et une réunion mensuelle ou chaque trimestre en présentiel. *"Nous avons pour cela une enveloppe spéciale mise à disposition des managers pour événementialiser ces temps forts d'équipe. On sait combien les temps informels sont essentiels. Dans une culture hybride, on peut finalement moins laisser place à l'imprévu. Il faut recréer de l'informel",* poursuit-elle.

Derrière cela, se pose une question de fond : comment préserver la culture d'entreprise à l'ère de l'hybridation ? Pour Noëlla, il faut déjà **accepter que cette culture soit mouvante**. Elle évolue au fil des arrivées de nouveaux collaborateurs, mais aussi de l'intégration du distanciel et donc du développement nécessaire de l'asynchrone et de la culture de l'écrit. Dans tous les cas, les entreprises doivent prendre le temps de poser les grands principes de management, le fameux « ADN de l'entreprise », qui guident les prises de décision lors de ces grands changements.



L'éditeur de logiciels RH PeopleSpheres muscle ses effectifs à Montpellier

Fondé à Paris en 2015, avant de déménager à Montpellier en 2021, l'éditeur de logiciels PeopleSpheres (100 salariés, CA 2021 : 5 M€), qui a créé et gère une plateforme dédiée aux ressources humaines (RH), projette le recrutement d'une quinzaine de collaborateurs d'ici la fin 2023. Ces postes seront basés à Montpellier, l'une des trois implantations de la société avec Paris et Atlanta (États-Unis). Les profils recherchés sont des chefs de projets et des consultants en SIRH (Système d'Information Ressources Humaines), des commerciaux, des business developers, etc. Dans un

contexte changeant, où le taux de turnover s'accroît et où les IA génératives telles que ChatGPT seront bientôt connectées aux SIRH, PeopleSpheres mise sur sa solution innovante qui permet d'orchestrer tous les logiciels RH, de manière unifiée et interconnectée. L'éditeur montpellierain, qui cible les entreprises de 500 à 20 000 collaborateurs, compte 350 clients à ce jour. ■



EN BREF...

PeopleSpheres termine sa levée de fonds grâce à une campagne de crowdfunding

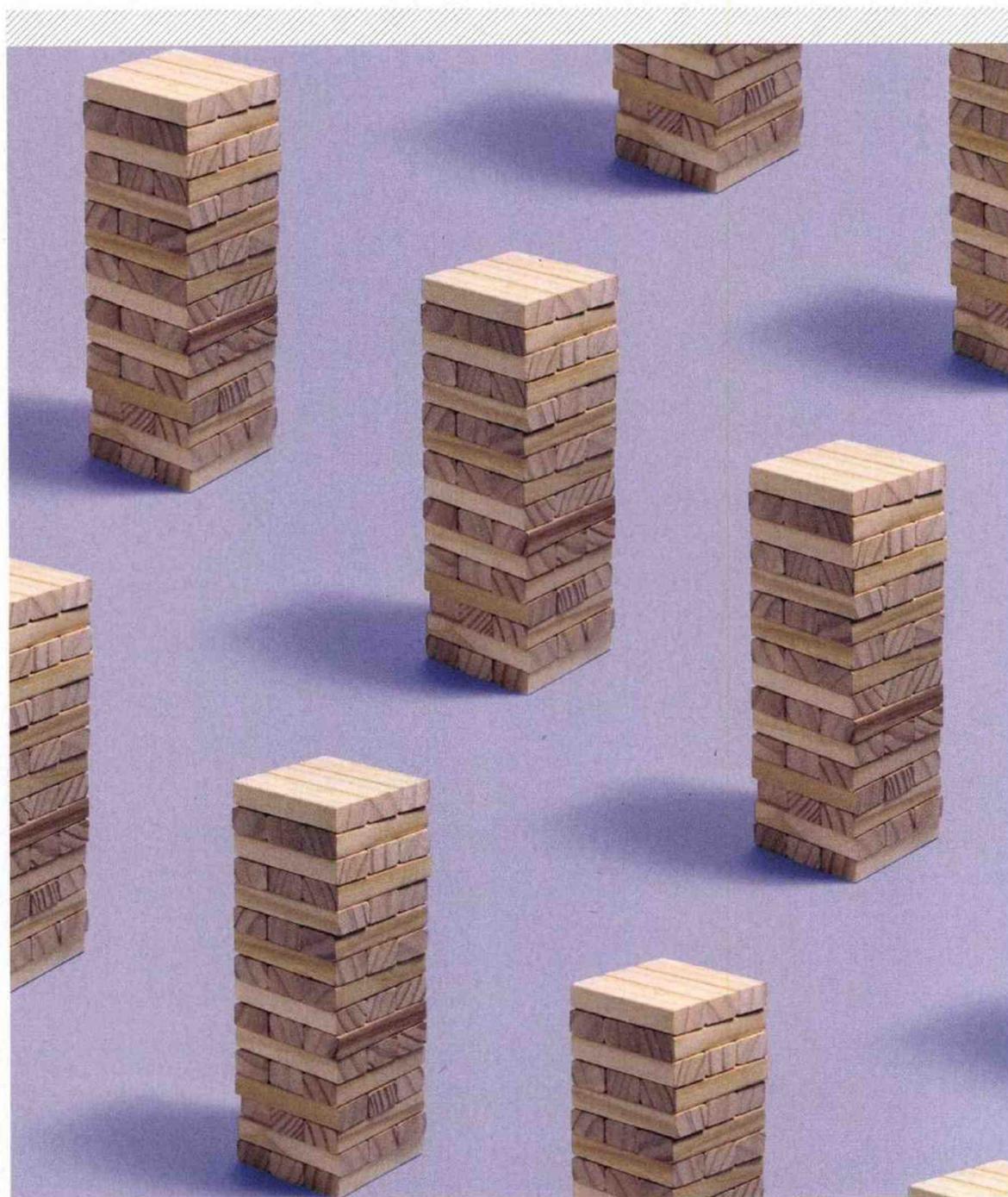
PeopleSpheres, acteur français de la RH Tech, termine sa levée de fonds grâce à une campagne de crowdfunding de 500 000 euros en partenariat avec Tudigo, leader de l'investissement non cote. Lancée publiquement le 31 juillet, cette opération vient compléter une levée globale de 4 à 4,5 millions d'euros, dont l'objectif est de déployer l'intelligence artificielle dans la gestion RH et d'accélérer l'expansion de PeopleSpheres sur le marché de la RH Tech. Grâce à cette campagne de financement la RH Tech ambitionne de renforcer ses équipes et de poursuivre le développement de sa plateforme, avec le déploiement d'une intelligence artificielle dans son chatbot. Cette IA aura pour but d'automatiser une partie des tâches des équipes RH et d'améliorer l'expérience utilisateur grâce à la connectivité entre les différents outils RH.



38

À LA UNE

Par Véronique Méot



#12 Septembre 2023



Communication, marketing, finance, assurance, commerce, droit, santé, éducation, art, Tech, bien sûr... la liste des secteurs affectés par l'intelligence artificielle (IA) est longue et non exhaustive. Sans aucun doute, **les entreprises doivent se transformer** à la faveur des intégrations d'outils. La disparition annoncée de certains métiers semble en revanche moins probable... en l'état actuel des connaissances.

Quels secteurs d'activité menacés par L'IA ?



+ Retrouvez-nous au quotidien sur beaboss.fr



40 **À LA UNE**

Par Véronique Méot

IA dans les PME

LE GRAND CHAMBARDEMENT ?

63%

des PME sont enthousiastes face au déploiement de l'IA perçu comme un levier de croissance.
Source: Sapio Research pour Aircall, 2023

Entre fantasmes et prédictions, les questions autour de l'impact de l'IA sur les secteurs fusent. Que les PME se rassurent, les outils disponibles sont plutôt de nature à leur venir en aide et à soutenir leur productivité via l'automatisation. La mutation passe nécessairement par des phases d'accompagnement et de formation. L'erreur serait de détourner le regard.

14%

des emplois devraient disparaître avec l'automatisation des tâches d'ici 20 ans dans les pays de l'OCDE.
Source: OCDE, 2019

69%

des dirigeants pensent que l'IA générative conduira à l'émergence de nouveaux métiers.
Source: Capgemini Research Institute, juillet 2023





À la succession d'études plus alarmistes les unes que les autres, le LaborIA, programme de recherche lancé par le gouvernement pour mesurer les effets de l'intelligence artificielle (IA) sur l'emploi et les conditions de travail, oppose avec ses premiers résultats, publiés au mois de mars, un état des lieux plus nuancé. « L'intelligence artificielle concerne à peu près tous les secteurs d'activité, avec une répartition assez homogène des usages, mais certains métiers s'y prêtent mieux que d'autres, notamment ceux qui évoluent avec des données structurées (service client, marketing, finance, comptabilité) », constate Jean Condé, directeur scientifique de Matrice, en charge de ce laboratoire. Pour cet expert, ce n'est pas le secteur d'activité qu'il faut étudier, mais les tâches. Surtout, avec l'arrivée de ChatGPT, on assiste à un changement de paradigme. « Avant 2022, des IA spécifiques répondent aux besoins du management (par exemple les outils qui automatisent les tâches de production comptables), aujourd'hui l'IA générative génère du contenu (image, texte) permettant de réaliser une multitude de tâches, et s'inscrit dans une vision émancipatrice », explique-t-il. Pour rappel, l'IA générative est « une branche de l'IA qui se concentre sur la création de modèles et d'algorithmes capables de générer de nouvelles données », selon la définition donnée par ChatGPT lui-même. Cet outil représente la partie immergée de l'iceberg.

« Je privilégie l'humain augmenté »

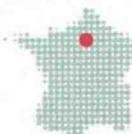
Jacky Z.Chan, président de Paris Fashion Shops

Paris Fashion Shops met en relation des fabricants, marques et grossistes avec des boutiques de mode indépendantes en France et à l'international. « Nous avons vocation à apporter aux commerçants les produits dont ils ont besoin au bon moment, il ne s'agit pas d'accumuler les stocks, mais de faire des recommandations sur les produits tendances les plus recherchés », affirme Jacky Z.Chan, son dirigeant. C'est pourquoi il a décidé d'intégrer le dispositif Pack IA, porté par la région Île-de-France, un accompagnement personnalisé, de l'identification du besoin à la mise en production. « Le Pack IA nous a permis d'être initiés à l'IA et de voir comment fonctionnent les sociétés spécialisées », témoigne-t-il. Ses équipes ont commencé par travailler sur les recommandations produits. « Nous développons actuellement des solutions en interne qui doivent améliorer le tri et les filtres, afin de proposer une recherche personnalisée en fonction des commandes passées et des goûts de nos clients, nous utilisons la data collectée depuis 7 ans », explique Jacky Z.Chan. Le dirigeant encourage ses collaborateurs à manipuler l'IA. « Je leur demande de consacrer 20 % de leur temps de travail à tester des nouvelles solutions. Je privilégie l'humain augmenté, car après l'intelligence relationnelle, l'intelligence collective et l'intelligence de soi, il me semble que l'intelligence artificielle représente un quatrième pilier », confie-t-il.



PARIS FASHION SHOPS

Marketplace BtoB de prêt-à-porter
Paris VIII^e
★ Jacky Z.Chan, président, 49 ans
◆ SAS - Création en 2016
➤ 60 salariés
CA 2022 NC



trouvez-nous au quotidien sur beaboss.fr

42 **À LA UNE**

Par Véronique Méot

« L'IA donne corps à notre concept de plateforme de connectivité »

Philippe Bloquet, CEO de **PeopleSpheres**

PeopleSpheres propose une plateforme globale qui relie l'ensemble des logiciels RH au sein d'un seul et même écosystème, les utilisateurs ajoutent ou retirent des outils selon leurs besoins. Cette entreprise de la Tech qui cible les fonctions RH a recours à l'IA sous

plusieurs dimensions. « Nous orchestrons les différents outils et notre ambition est de devenir l'Amazon des RH, nous faisons donc appel à l'IA pour intervenir dans la connectivité des outils », explique **Philippe Bloquet**, le CEO. Actuellement en phase machine learning, **PeopleSpheres** éduque l'IA pour qu'elle reconnaisse automatiquement les outils et que les connexions s'opèrent plus rapidement. La mise en production devrait intervenir d'ici 2024 ou 2025.

PeopleSpheres s'intéresse aussi à la collecte de données et à l'anonymisation des données, avec deux gros sujets sur la table pour 2024 :

le benchmark comparatif et l'analyse croisée des tendances. « Grâce à notre centaine de partenaires, nous acquérons des données sur les usages que nous projetons de restituer à nos clients sous forme de recommandations, pour les aider à choisir tel ou tel outil », poursuit **Philippe Bloquet**. Enfin, un bot to bot est en projet. « Aujourd'hui, les bots travaillent sur des référentiels intrinsèques, demain nous souhaitons les connecter à d'autres bots de partenaires afin de prolonger l'expérience », indique le dirigeant. Le secteur des RH est particulièrement traversé par l'IA tout au long du cycle de vie du salarié, de son recrutement (sourcing de candidatures) à l'analyse des comportements et la gestion des compétences et des carrières. « Il ne peut pas y avoir une seule

réponse logicielle face à la multiplicité des besoins, l'IA nous offre une formidable opportunité de donner corps à notre concept de plateforme de connectivité », conclut **Philippe Bloquet**.



PEOPLESPHERES

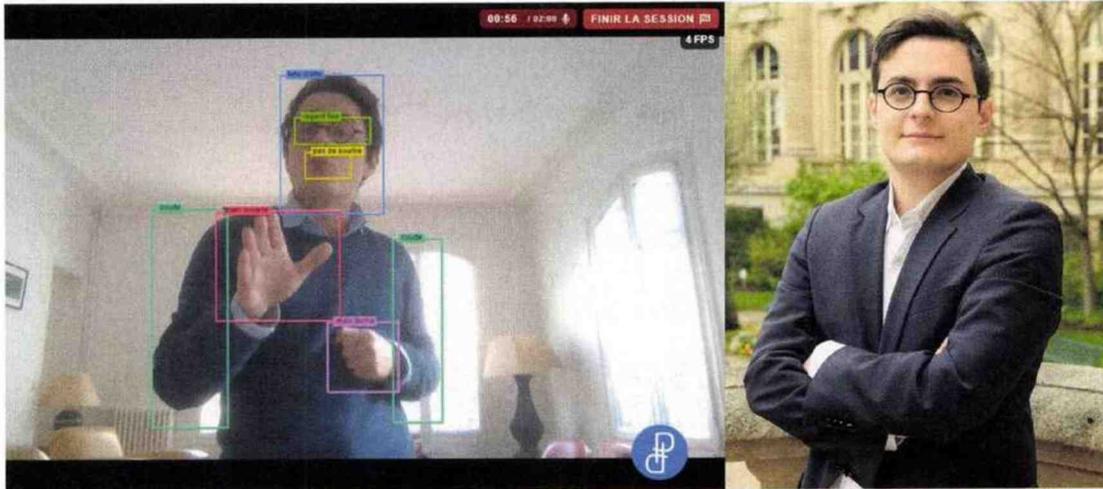
Plateforme SIRH
Montpellier (Hérault)
Philippe Bloquet, CEO, 60 ans
SAS - Création en 2015
> 100 salariés
CA 2022 NC



⊕ Ainsi argumente François Le Corre, consultant indépendant dirigeant de Round Data, « ChatGPT provoque une prise de conscience des capacités des IA, mais elles sont déjà présentes dans les sites e-commerce costauds sous forme par exemple d'algorithmes de recommandations, invisibles aux yeux des internautes ». Tout n'est donc pas nouveau. Un peu d'histoire... Le chercheur français Yann le Cun a reçu le prix Turing 2018 pour ses travaux sur les neurones convolutifs et le deep learning, il dirige actuellement la recherche sur l'IA chez Meta. Elon Musk a cofondé OpenAI dès 2015 (et aurait d'ailleurs créé une nouvelle start-up X.AI)... Les technologies évoluent et se diffusent.

DES BÉNÉFICES ET DES IA DÉJÀ EN PLACE

Dans les PME, 42 % des collaborateurs assurent gagner en efficacité grâce à l'IA, notamment en réduisant le temps consacré aux tâches administratives (étude sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en entreprise, Aircall, 2023). En matière d'impact sur le travail, le rapport du LaborIA montre que « les représentations sociales diffèrent selon le degré de familiarité à l'IA : tandis que ses utilisateurs évoquent largement des impacts positifs, notamment en matière d'autonomie et de savoir-faire, ceux qui n'ont pas expérimenté l'IA redoutent des impacts négatifs, en particulier un délitement du lien social. L'intensité de l'impact ressenti diminue à mesure que les projets d'IA gagnent en maturité ». L'intelligence artificielle aurait des conséquences positives et négatives sur les secteurs d'activité. Pour y voir plus clair, Philippe Trouchaud, Chief Technology & Products Officer, PwC France et Maghreb, décline les apports de l'IA en 7 catégories : « Les IA savent synthétiser, elles impactent donc les professions juridiques ; elles développent des programmes et



vérifient leur qualité, le secteur informatique est donc concerné (le codage notamment) ; elles génèrent des documents, des contrats et impactent la finance, l'assurance ; elles maîtrisent l'extraction de données, la recherche avancée, la gestion des connaissances et la donnée augmentée (recherche de corrélation dans de grands ensembles de données)... elles devraient aider les collaborateurs qui travaillent sur l'accès à la connaissance ». Cerise sur le gâteau : les outils liés à l'IA générative sont peu onéreux et faciles à prendre en main. « Avec ChatGPT, tout un chacun détient un super-pouvoir de générer du texte, une synthèse, de structurer une pensée... au lieu de dépenser de l'énergie à réaliser ce que la machine peut produire, les collaborateurs doivent se concentrer sur leurs facultés humaines », avance François Le Corre. Le secteur de la relation client l'a bien compris, qui commence à automatiser les réponses aux questions simples, ce qui libère du temps pour que les conseillers gèrent les situations complexes. « Le conseiller peut exploiter ses valeurs humaines, son empathie, son intelligence émotionnelle dans son interaction avec le client, commente Julien Hervouët, CEO d'IAvize, éditeur d'une plateforme conversationnelle, car l'IA décuple la capacité conversationnelle des marques, elle offre une expérience disponible H24, elle fournit également un outil de copilote au conseiller qui le rend plus efficace. »

« L'IA permet de compléter et de digitaliser totalement la formation »

Nathan Bonnet, gérant de Polymnia

Champion de France de débat et d'éloquence 2018, Nathan Bonnet décide d'instiller de l'IA dans la formation à l'éloquence pendant la crise sanitaire. « Face à la situation complexe liée aux confinements, j'ai pensé qu'il était possible de former aux soft skills de prise de parole en public, sans recourir aux services très onéreux d'un coach », se souvient-il. Le jeune entrepreneur se focalise sur le grand oral du baccalauréat, nouvelle épreuve, et développe l'application Polymnia. « Aujourd'hui, je la vends aux écoles, à des sociétés de conseil et de formations », poursuit-il. L'IA explicative de renforcement mise en œuvre permet de pointer les biais cognitifs de l'apprenant et de lui faire des recommandations pour s'améliorer. « L'entraînement se déroule en visio live, nous travaillons trois canaux d'analyse : l'intonation de la voix, la gestuelle, et le fonds du discours », détaille Nathan Bonnet. Pour ce dirigeant, l'IA reste « un outil d'aide à la décision, qui permet de compléter la formation et surtout de la digitaliser totalement ». Il y voit plusieurs bénéfices : l'apprenant peut renforcer ses compétences sans crainte d'être jugé par un formateur, la productivité de la session est garantie puisque l'outil est plus rapide que l'homme, etc.

POLYMNIA
 Start-up d'éloquence
 Paris IX
 Nathan Bonnet, gérant, 26 ans
 SARL - Création en 2018
 > 5 collaborateurs
 CA 2022 135 000 €



+ Retrouvez-nous au quotidien sur beaboss.fr

44 À LA UNE

Par Véronique Méot

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

L'humain ne devrait pas être remplacé par la machine, il doit apprendre à travailler avec et différemment. « Comme toute transformation, l'IA va réduire les besoins sur certaines tâches mais en créer d'autres, avec un bilan probablement positif à la fin. Au même titre que le numérique a fait évoluer certains métiers, l'IA représente un outil à intégrer dans les pratiques métiers ou les services pour créer de la valeur. Finalement, l'enjeu aujourd'hui est de former les collaborateurs à l'IA pour leur permettre de s'approprier ce "nouvel" outil de façon confortable », estime Caroline Chopinard, directrice générale Hub France IA. Dans les PME, « la pénétration de l'IA se fera avec la digitalisation : sans donnée, pas d'IA "métier" aujourd'hui. Éventuellement, elles pourront intégrer des modèles pré-entraînés ou des LLM (Large Language Model, ndr) bien en vogue en ce moment, dans certaines de leurs pratiques d'assistance sur des fonctions "support" (rédaction, traduction, synthèse, génération de contenus accrocheurs pour le marketing...), mais on est loin de pouvoir se passer de l'humain dans tous les cas. Regard critique et expertise humaine restent indispensables », ajoute-t-elle. De nombreuses

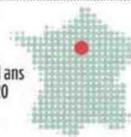


« Nous utilisons l'IA pour la détection des fraudes, la déclaration des sinistres »

Ralph Ruimy, CEO d'Acheel

Dans le secteur de l'assurance, de nombreuses tâches peuvent être automatisées. « Nous avons initialement utilisé l'IA pour la détection des fraudes, puis pour la déclaration des sinistres et pour les souscriptions. Aujourd'hui, l'équipe chargée de la gestion des sinistres est composée de 6 collaborateurs pour environ 400 000 clients, sans l'IA ils seraient plus nombreux », déclare Ralph Ruimy. Acheel fait appel à l'IA pour les garanties habitation et pour l'assurance des animaux. « Nous ne gérons pas la santé en interne », précise le dirigeant. Les outils d'ocrisation et le machine learning permettent aux équipes de gagner du temps. « Nous sélectionnons nos clients grâce à l'IA », glisse Ralph Ruimy. Demain, il souhaite en faire un outil de gestion de la relation client : « Les consommateurs ne sont pas tout à fait prêts, ils pensent qu'en mettant en place un bot, nous nous occupons moins d'eux, or c'est faux, grâce à ChatGPT nos réponses gagneront en précision ». Avec l'IA, « les conseillers auront davantage de temps pour répondre aux demandes liées à des sinistres délicats, ils pourront à la fois mieux gérer les dossiers et livrer les réponses plus rapidement », argumente Ralph Ruimy. Pour lui, l'arrivée des IA répond à l'air du temps. « Les consommateurs attendent des réponses immédiates et peu onéreuses, ce qui n'est pas compatible avec d'autres formes organisationnelles, alors que l'IA permet d'automatiser les réponses et de les envoyer en temps réel ».

ACHEEL
Assurtech
Paris VIII^e
★ Ralph Ruimy, CEO, 51 ans
♦ SA > Création en 2020
> 75 salariés
CA 2022 NC



actions sont portées en France et en Europe pour aider les PME à passer à l'IA. En Ile-de-France par exemple, le Pack IA accompagne les PME-ETI franciliennes pendant trois mois pour les aider à comprendre les enjeux de la numérisation, les process IA et les gains potentiels. Dans la région Grand Est, une aide est ouverte aux entreprises primo utilisatrices d'IA. L'European Digital Innovation Hub des Pays de la Loire a lancé DIVA au mois de mars, un dispositif dédié aux projets de data et d'IA en Pays de la Loire. Le gouvernement a annoncé au mois de juin le lancement du programme Booster France 2030 pour accompagner la transformation numérique des PME et ETI (la priorité sera donnée aux entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 2000 collaborateurs et réalisant plus de 250 k€ de chiffre d'affaires) et leur permettre d'accélérer.

LIMITES ET PERSPECTIVES

Avant de sauter le pas et de s'appropriier les intelligences artificielles, les dirigeants de PME doivent aussi prendre conscience de leurs limites. Au niveau réglementation, l'Europe a donné son feu vert le 14 juin à un projet de régulation de l'IA (Artificial Intelligence Act) pour limiter les risques liés à ces technologies. Les pays membres doivent maintenant en négocier les contours pour une entrée en vigueur envisagée à l'horizon 2026. Le législateur veut s'assurer que les systèmes d'IA mis en œuvre en Europe soient sûrs et respectent les droits fondamentaux en vigueur. Certains usages, à très haut risque, pourraient être interdits (comme les systèmes qui exploiteraient les données de personnes vulnérables ou les systèmes de score social).

La valeur perçue de l'IA est à mettre en balance avec ses aspects négatifs. En dépit des potentiels risques, notamment en matière de violation des droits d'auteur ou de cybersécurité, 74 % des dirigeants estiment que les bénéfices de l'IA générative priment sur les craintes qu'elle suscite, nous apprend l'étude menée par Capgemini Research Institute. « *Un résultat que nous partageons, dans de nombreux secteurs, nous avons des projections montrant l'amélioration des rendements, la satisfaction client, le développement des ventes et la baisse des coûts de production* », note Jean Condé. Mais dans les entreprises, les salariés s'inquiètent. Un salarié sur deux (49 %) craint que l'IA le remplace au sein de son entreprise, selon l'étude signée Aircall, et 62 % des salariés redoutent que le manque de lien humain ait une incidence sur leur qualité de travail. Un point à ne pas négliger. « *Face à l'IA, la question du sens au travail va se poser en termes d'engagement, de bien-être, de reconnaissance des efforts... car captées par la machine, les compétences peuvent être transférées à des tiers, indépendamment de leurs mérites, de leurs parcours et de leur formation* », prévient Jean Condé. Dans les entreprises, les RH et le management ont un rôle clé à jouer pour continuer à valoriser la qualité du travail effectué et l'effort... « *Les patrons de PME devront traiter l'hétérogénéité des pratiques entre les collaborateurs qui maîtrisent les outils d'IA générative et les autres* », conseille François Le Corre. D'autres freins encouragent les dirigeants à ne pas tout miser sur l'IA : le coût écologique des entraînements, la question de la soutenabilité des modèles, la vulnérabilité d'un écosystème naissant, à l'avenir incertain... Yann Le Cun a annoncé à Paris en juin l'avènement de "JEPA" (Joint Embedding Predictive Architecture), nouveau modèle d'IA capable de raisonner... et parie sur l'émergence d'intelligence proche de l'intelligence humaine d'ici quelques années. Une manière d'enterrer ChatGPT? ■ [@Beaboss_mag](https://twitter.com/Beaboss_mag)

Les outils liés à l'IA générative ne requièrent pas de compétences technologiques spécifiques.

L'IA permet d'automatiser de nombreuses tâches et de gagner en productivité.

Le sens au travail pourrait être remis en cause, notamment l'engagement des collaborateurs.

Beaucoup d'inconnues entourent encore l'IA : la régulation, la soutenabilité des modèles.

► Retrouvez-nous au quotidien sur beaboss.fr



PeopleSpheres met de l'intelligence artificielle dans la gestion informatique des RH

Éditeur d'une plateforme de ressources humaines, le montpelliérain PeopleSpheres finalise une levée de fonds de 4, 5 millions d'euros, dont une partie en financement participatif. Désormais à l'équilibre, il mise sur sa R & D pour connecter toujours plus de technologies.



• PeopleSpheres projette 15 créations de postes à Montpellier d'ici la fin d'année 2023. — Photo : PeopleSpheres

Créé à Paris avant de déménager à Montpellier en 2021, l'éditeur de logiciels RH PeopleSpheres (100 salariés) veut continuer à financer sa croissance, non sans une certaine prudence. Face à une conjoncture pour l'heure moins favorable aux levées de fonds, il boucle un financement plus réduit que celui initialement projeté. L'opération, d'un montant espéré de 4, 5 millions d'euros, porte d'abord sur nouveau tour de table de 3, 5 millions d'euros réussi auprès de ses actionnaires actuels, dont les fonds régionaux Irdi et Sofilaro. À ceci s'ajoute un financement participatif de 500 000

euros, déjà atteint, sur un objectif d'un million à réunir d'ici le mois d'octobre sur la plateforme Tudigo. "Notre précédente levée de fonds se montait à 8, 5 millions d'euros. Au vu de notre rythme de croissance, nous ambitionnions de réunir de 20 à 40 millions d'euros mais les conditions de marché n'étaient pas réunies. Nous avons donc opté pour une levée minimale, qui nous permet toutefois d'arriver à l'équilibre financier", explique Philippe Bloquet, président de PeopleSpheres.

Des ambitions de croissance intactes

Au terme de l'exercice 2022/2023, bouclé le 31 août, l'entreprise montpelliéraine s'affiche en croissance de près de 50 %. Elle dégage un revenu annuel récurrent de 10 millions d'euros, contre 6, 9 millions sur l'exercice antérieur. Parmi les dernières références signées figurent la société de conseil Mazars, l'enseigne de restauration rapide Popeyes ou encore l'expert en cryogénie industrielle Cryostar. "Hors de France, notre seul axe de croissance reste les États-Unis, où nous venons de signer deux gros clients et avons de très beaux prospects. Mais nous mettrons la pédale douce sur le développement international au cours de l'année à venir, qui doit rester une année de consolidation. Notre ambition, toutefois, reste intacte, car nous

visons au moins 35 % de croissance l'an prochain", poursuit Philippe Bloquet.

Parce qu'elle développe une plateforme capable de connecter plus de 10 000 logiciels et solutions RH, PeopleSpheres n'organisait pas son développement commercial en fonction de verticales ou filières spécifiques. Néanmoins, au regard de son portefeuille clients qui compte désormais 350 références, elle change peu à peu sa méthode d'approche. "La philosophie de la plateforme suppose que nous pouvons adresser n'importe qui, en délivrant un SI (système informatique, NDLR) totalement modulaire. Mais nous commençons à sectoriser certaines de nos équipes commerciales, pour mettre en application ce que nous avons appris dans quelques secteurs tels que la pharmacie, la finance ou le conseil", précise le dirigeant de la PME montpelliéraine, qui projette une quinzaine de recrutements d'ici la fin d'année.

L'apport décisif du machine learning

La part de fonds levés sur Tudigo permettra aussi à PeopleSpheres de financer sa R & D. Un poste où elle maintient un fort volume d'investissement, avec un objectif immuable : permettre aux données issues d'une multitude de logiciels RH de toujours mieux communiquer avec sa plateforme. "Son



architecture repose sur des technologies appelées connecteurs. Certains d'entre eux, de conception ancienne, sont remplacés par de nouvelles versions qui ont plusieurs avantages. Notamment de transférer au client la compétence sur ces connecteurs, si bien qu'il peut créer lui-même de nouveaux usages", décrit Philippe Bloquet.

Au cours des 18 prochains mois, la R & D s'orientera vers l'implémentation du " machine learning " (apprentissage artificiel), un mode d'intelligence artificielle, pour aller vers une connectivité de plus en plus automatisable. "Il y a dix ans, les premiers connecteurs

que nous avons créés nous demandaient six mois de travail. Aujourd'hui, nous avons réduit ce développement à quelques jours. Demain, avec le machine learning, il sera réduit à quelques heures, avec un minimum d'intervention humaine. Ceci nous permettra de connecter toujours plus de technologies. Nous comptons 50 partenaires à ce jour, mais pourquoi pas 100, 200 ou 300 à l'avenir ?", s'enthousiasme le dirigeant. ■



**34 / RH : Peoplespheres lève 4 M€ au total**

Après avoir levé 3,5 millions d'euros en juin auprès de ses investisseurs historiques - **OMNES CAPITAL** / T : 01.43.23.21.21, **IRDI CAPITAL** / T : 05.61.46.42.12, UL Invest et **SWEN CAPITAL PARTNERS** / T : 01.40.68.17.17 - auxquels s'ajoute **SOFILARO**, l'éditeur de solutions informatiques destinées au domaine des ressources humaines **PEOPLESHERES** (siège social à Montpellier/Hérault, CA 10 M€, 105 salariés), a aussi levé 500 000 euros sur la plateforme de financement participatif **TUDIGO** / T : 01.53.53.98.98, via 153 investisseurs. www.peoplespheres.fr



PME & REGIONS

PeopleSpheres met l'IA au service des RH

INNOVATEURS

Hubert Vialatte
— Correspondant à Montpellier

L'intelligence artificielle fait irruption dans le monde des ressources humaines. Créateur en 2019 d'une plateforme numérique ouverte de 50 logiciels de RH, PeopleSpheres finalise une levée de fonds de 4,5 millions d'euros pour déployer l'intelligence artificielle (IA) dans la gestion RH. Installée à Montpellier, la société a déjà sécurisé 3,5 millions d'euros auprès de ses investisseurs historiques, à savoir Irdi Capital Investissement, Omnes, Swen Capital Partners, Sofilaro et UL Invest.

Particularité de cette opération par rapport à son tour de table de 8,5 millions d'euros conclu en 2021 : une partie additionnelle est réalisée en financement participatif par l'intermédiaire de Tudigo. Plus de 700.000 euros ont déjà été collectés, sur un objectif de 1 million pour cette tranche complémentaire. Pourquoi avoir recours à ce type de financement ? « Cela correspond à notre identité. Nous faisons travailler une communauté d'éditeurs de logiciels, explique Philippe Bloquet, président-fondateur de PeopleSpheres. Par ailleurs, certains clients nous ont demandé de faire partie de l'aventure. » Le besoin existe car la gestion des ressources humaines se complexifie : conformité RGPD, gestion des modes de travail, exigences nouvelles des talents, etc. « Le marché du logiciel RH enregistre une croissance de 8 % d'ici

à 2024 », affirme-t-il.

Cette levée de fonds permettra de financer l'interconnexion automatique des différents logiciels RH partenaires de la plateforme, avec des gains de productivité à la clé pour la transmission ou la consultation de données relatives aux entretiens, formations, paies, demandes de congés formulées entre différents pays, etc. Grâce à l'IA, la plateforme pourra reconnaître elle-même les différents services existants dans la panoplie de logiciels, « pour rechercher des données, les lier et les amener à l'utilisateur. Tout ceci se fait encore manuellement. Nous tendons vers une automatisation », détaille le dirigeant.

Une IA générative

Le but est de pousser ces informations clés au manager : typologie de formations demandées, augmentations de salaires, taux de rotation, évolution de l'absentéisme... Par exemple, « des collaborateurs peuvent se trouver en arrêt maladie d'une année sur l'autre aux mêmes périodes. Cette donnée intéressante, peu évidente à déceler par l'humain, pourra être identifiée et remontée au service RH », souligne-t-il.

Dans un contexte de difficultés de recrutements, une IA générative interne aide à rédiger des offres d'emploi. « Une offre qui n'insiste que sur les compétences peut notamment attirer des profils performants mais trop indépendants. L'IA aide à définir les "soft skills" [compétences non techniques, NDLR] à mettre

en avant dans les offres pour attirer les profils adéquats », détaille Philippe Bloquet.

La plateforme de PeopleSpheres cible les entreprises de 500 à 20.000 collaborateurs. Parmi ses clients figurent groupe Provalliance, Alpine Renault, la société d'avocats Mazars ou la chaîne de restauration Popeyes. Créée en 2019, l'entreprise emploie une centaine de salariés à Montpellier, Paris et Atlanta, aux Etats-Unis. Elle vise un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros en 2023, exercice encore déficitaire. L'équilibre financier est prévu pour 2024. ■

Il a dit



DR

« L'IA aide à définir les "soft skills" à mettre en avant dans les offres d'emploi pour attirer les profils adéquats. »

PHILIPPE BLOQUET
Président-fondateur
de PeopleSpheres



MONTPELLIER ÉDITION DE LOGICIELS

PEOPLESHERES AUTOMATISE SA PLATEFORME RH

Anthony Rey



Philippe Bloquet a fondé PeopleSpheres en 2016.

Éditeur d'une plateforme de ressources humaines, le montpelliérain PeopleSpheres finalise une levée de fonds de 4, 5 millions d'euros, dont une partie en financement participatif. Désormais à l'équilibre, il mise sur sa R & D pour connecter toujours plus de technologies.

Créé à Paris avant de déménager à Montpellier en 2021, l'éditeur de logiciels RH PeopleSpheres (100 salariés) veut continuer à financer sa croissance, non sans une certaine prudence. Face à une conjoncture pour l'heure moins favorable aux levées de fonds, il boucle un financement plus réduit que celui initialement projeté. L'opération, d'un montant espéré de 4, 5 millions d'euros, porte d'abord sur nouveau tour de table de 3, 5 millions d'euros réussi auprès de ses actionnaires actuels, dont les fonds régionaux Irdi et Sofilaro. À ceci s'ajoute un financement participatif de 500 000 euros, déjà atteint, sur un objectif

d'un million à réunir d'ici le mois d'octobre sur la plateforme Tudigo. « Notre précédente levée de fonds se montait à 8, 5 millions d'euros. Au vu de notre rythme de croissance, nous ambitionnions de réunir de 20 à 40 millions d'euros mais les conditions de marché n'étaient pas réunies. Nous avons donc opté pour une levée minimale, qui nous permet toutefois d'arriver à l'équilibre financier », explique Philippe Bloquet, président de PeopleSpheres.

DES AMBITIONS INTACTES

Au terme de l'exercice 2022/2023, bouclé le 31 août, l'entreprise montpelliéraine s'affiche en croissance de près de 50 %. Elle dégage un revenu annuel récurrent de 10 millions d'euros, contre 6, 9 millions sur l'exercice antérieur. Parmi les dernières références signées figurent la société de conseil Mazars, l'enseigne de restauration rapide Popeyes ou encore l'expert en cryogénie industrielle Cryostar. « Hors de France, notre seul axe de croissance reste les États-Unis, où nous venons de signer deux gros clients. Mais nous mettrons la pédale douce sur le développement international au cours de l'année à venir, qui doit rester une année de consolidation. Notre ambition reste intacte, car nous visons au moins 35 % de croissance l'an prochain », poursuit Philippe Bloquet.

L'APPORT DU MACHINE LEARNING

La part de fonds levés sur Tudigo permettra aussi à PeopleSpheres de financer sa R & D. Un poste où elle maintient un fort volume d'investissement, avec un objectif immuable : permettre aux données issues d'une multitude de logiciels RH de toujours mieux communiquer avec sa plateforme. « Son architecture repose sur des technologies appelées connecteurs. Certains d'entre eux, de conception ancienne, sont remplacés par de nouvelles versions qui ont plusieurs avantages. Notamment de transférer au client la compétence sur ces connecteurs, si bien qu'il peut créer lui-même de nouveaux usages », décrit Philippe Bloquet. Au cours des 18 prochains mois, la R & D s'orientera vers l'implémentation du « machine learning », un mode d'intelligence artificielle, pour aller vers une connectivité de plus en plus automatisable. « Les premiers connecteurs que nous avons créés nous demandaient six mois de travail. Aujourd'hui, nous avons réduit ce développement à quelques jours. Demain, avec le machine learning, il sera ramené à quelques heures. Ceci nous permettra de connecter toujours plus de technologies. Nous comptons 50 partenaires à ce jour, mais pourquoi pas 100, 200 ou 300 à l'avenir ? », s'enthousiasme le dirigeant. ■

Online

“ Top 9 des meilleurs logiciels SIRH pour PME & ETI : Comparatif 2022 ”



Le logiciel SIRH ou Système d'Information des Ressources Humaines est un outil indispensable à tout service RH d'une entreprise. Il permet en effet de piloter de nombreux processus et même de les automatiser ce qui permet de gagner à la fois en efficacité et en précision. Cela étant, il n'est pas toujours facile pour une entreprise de trouver le bon outil SIRH. Dès lors, faire un comparatif de logiciel SIRH peut être judicieux.

Qu'est-ce qu'un logiciel SIRH ?

Le logiciel SIRH ou logiciel GRH (logiciel de gestion RH) est un logiciel composé de plusieurs modules dédiés à automatiser des tâches spécifiques à des processus RH. Ces processus sont donc utilisés par les ressources humaines d'une entreprise pour la réalisation de tâches récurrentes. Les outils SIRH sont le plus souvent utilisés par les entreprises de grande et de moyenne taille, mais les TPE peuvent aussi tout à fait y trouver leur compte.

Il n'est donc par rare qu'une entreprise soit à la recherche du meilleur logiciel SIRH.

Comment fonctionne un logiciel SIRH ?

Une solution SIRH comporte donc plusieurs fonctionnalités à travers différents modules qui font bien entendu écho aux différentes missions à réaliser dans un service de ressources humaines. Les fonctions que l'on retrouve dans la majorité des logiciels SIRH sont à gérer :

Le temps et les activités

Les congés, les absences, le télétravail

Les plannings

Les notes de frais

Les contrats de travail

La paie et les prestations sociales (rémunérations, cotisations, convention collective...)

Le recrutement (entretien d'embauche, diffusion des offres d'emploi, suivi des candidatures, onboarding des nouvelles recrues...)

La gestion des talents (évaluation des performances, gestion des compétences, entretiens professionnels, formation...)

Etc.

C'est donc un très large champ de possibilités qu'offre le logiciel SIRH. Cet outil est une solution RH complète qui peut complètement changer le quotidien des professionnels des RH et offre de nombreux avantages.

Pourquoi utiliser un logiciel SIRH dans votre entreprise ?

Si les entreprises plébiscitent autant le logiciel RH, c'est que son utilisation fait sens à de nombreux niveaux et que plusieurs avantages sont constatés.

Des processus automatisés

L'automatisation des processus est l'un des avantages majeurs d'un SIRH software. En effet, ce sont de nombreux processus sans valeur ajoutée qui sont à réaliser au quotidien. L'automatisation de ces tâches permet de se consacrer à celles qui ont une véritable valeur ajoutée pour l'entreprise et pour lesquelles une expertise humaine est nécessaire. Le gain de temps et d'efficacité est alors considérable pour l'ensemble du service.

Une gestion optimisée

Grâce à la création d'une base de données unique et facile d'accès aux personnes autorisés, la gestion du service RH s'en retrouve totalement transformée. On peut avoir une vision bien plus optimale des besoins de l'entreprise et donc anticiper d'autant plus ces derniers. La prise de décision est ainsi facilitée dans le même temps.

Plus d'échange avec les salariés

Le logiciel SIRH permet par ailleurs la mise à disposition d'un portail dédié aux salariés. Cela favorise les échanges entre ces derniers et le service RH et donc l'engagement, la responsabilité et la motivation pour évoluer au sein de l'entreprise.

Comparatif des meilleurs logiciels SIRH

Pour une entreprise, il est important d'opter pour le meilleur logiciel SIRH afin que ce dernier puisse s'intégrer facilement à la structure. La liste des logiciels SIRH est longue, mais avec un comparatif SIRH on peut voir se dégager certains favoris pour choisir le meilleur logiciel de ressources humaines pour son entreprise.

5. PeopleSpheres

Plutôt dédiée aux grands comptes, cette solution RH propose d'optimiser les processus RH à travers un environnement unifié et personnalisé. L'expérience utilisateur y est optimale et le logiciel s'adapte en fonction du nombre croissant de collaborateurs.

“ Vitamine T confie l’orchestration de ses RH à PeopleSpheres ”



Créé il y a plus de 40 ans par Pierre de Saintignon, Vitamine T est spécialisé dans l’insertion par l’activité économique. La société a choisi PeopleSpheres pour orchestrer son système d’information RH.

Harassé par les tâches liées à la gestion administrative de ses 28 filiales organisées en 4 pôles d’activités (recyclage & industrie, services, solutions RH, alimentation saine & durable), Vitamine T souhaitait créer un vrai système d’information RH. La société compte environ 5000 salariés, ainsi qu’une quarantaine de CISP (« Conseillers en insertion sociale et professionnelle ») et 40 autres personnes spécialisées en « Gestion des Richesses Humaines » soit en filiale en région, soit directement au siège.

« Notre mission est d’insérer par l’activité économique, des personnes en grande difficulté. Pour cela, nous les accompagnons dans leur vie professionnelle (formation, orientation pro, bilans de compétences et prise en main d’un poste au sein de nos filiales) et parfois dans leur vie personnelle (recherche de

logement par exemple). Nos salariés restent donc temporairement au sein de nos structures, il en découle une énorme charge administrative. Par ailleurs, nous bénéficions aussi de financements publics, ce qui nous rajoute certaines contraintes de gestion. Pour que nos équipes puissent continuer à gérer l'humain sans se laisser déborder par le règlementaire, nous devons mettre en place un SIRH. », explique Marc Mossenta, DRH de Vitamine T.

Pour résumer, plusieurs problématiques se dégagent, dont l'unification des données malgré une activité multisectorielle : retail, services, transports, industrie, etc. La fiabilité, l'accessibilité et l'uniformisation des données sont également des facteurs importants car l'activité de Vitamine T est en partie subventionnée. Elle nécessite donc un respect scrupuleux du cadre légal

Vitamine T choisit PeopleSpheres pour l'épauler dans son projet CAP 22

Baptisé CAP 22, ce projet lancé en 2019 a pour but de mieux gérer l'humain. Alors qu'à l'origine, les seuls systèmes d'information structurants utilisés étaient dédiés à la paye (4 solutions différentes liées aux filières multisectorielles), à la gestion des temps (3 solutions différentes) et à la gestion de la mission sociale, l'idée de CAP 22 était de couvrir tous les domaines RH : recrutement, interfaces paye, respect du cadre légal, GPEC, formation, etc.

Dans le cahier des charges, pas moins de 500 questions étaient listées, résumant la portée fonctionnelle attendue sur 8 processus RH. Huit entreprises ont répondu avec une évaluation chiffrée du premier dossier. 42 flux d'informations avaient été identifiés par le DSI de Vitamine T dans le cadre du cahier des charges. Deux solutions répondaient bien à leurs problématiques, et à l'issue de l'étape « Démo », PeopleSpheres s'est imposé.

Du déploiement aux premiers bénéfices concrets

Aux solutions de gestion de paye et de gestion des temps déjà utilisées, sont venues s'ajouter d'autres fonctions, progressivement, dans différents domaines

: Evaluation, Recrutement, Formation / GPEC, Cadre législatif et RGPD. Fabrice Denoual, DSI de Vitamine T, revient sur les prémices de cette collaboration : « Les équipes de PeopleSpheres ont su s'investir et cerner la complexité des métiers de l'insertion. Aujourd'hui, on s'appuie sur le socle PeopleSpheres, une solution finalement très souple, très flexible. Les 7 solutions d'origine (paye et temps) ont été intégrées à la plateforme, PeopleSpheres a créé les connecteurs adaptés. 6 autres systèmes d'informations métiers ont été ajoutés. A l'instant T, le socle interagit déjà avec 13 solutions différentes et ce n'est qu'un début. ».

La solution PeopleSpheres leur a permis de faire du « sur mesure », et de faciliter la prise en main de l'outil par les équipes terrain. Rappelons ici que tous les collaborateurs ont accès à la plateforme PeopleSpheres : salariés accompagnés, équipes des filiales, et équipes au siège. Il existait pourtant une vraie crainte concernant l'appropriation de l'outil par les salariés explique le DSI : « Nous ne savions pas si notre public, souvent victimes d'illettrisme, d'illectronisme, allait pouvoir se familiariser avec l'outil. Mais en vérité, ils ont été dans l'ensemble très enthousiastes car tout est disponible sur l'application, sur leurs smartphones, un objet que même les personnes en grande difficulté possèdent. ». 7 personnes sur 10 se sont déjà connectées plusieurs fois à l'application, sur un panel de 500 personnes et en quelques semaines seulement.

Par Olivier **BELLIN**

“ L’agenda RH – Septembre 2022. ”



Entre mise à jour de rentrée et préparation des échéances de fin d’année, découvrez les webinars incontournables de ce mois de septembre.

Après cette pause estivale, nous vous invitons à retrouver notre tour d’horizon des meilleurs webinars du mois.

Entre les nouveautés de l’été et la préparation des échéances de fin d’année, septembre est un mois charnier pour la fonction RH. Alors que vous réservez les prochaines semaines et comment optimiser votre temps afin de vous recentrer sur l’essentiel du cœur du métier de RH, l’humain !

Découvrez le à travers notre sélection des webinaires à ne pas manquer !

Innovation RH : comment moderniser son SIRH sans stress ?

La révolution technologique que nous connaissons est, certes, une source de progrès et d'amélioration au sein de la fonction RH, mais le risque d'obsolescence est, lui aussi, bien présent au sein des organisations.

En constante évolution, les SIRH souffrent des mêmes maux que les outils numériques de notre quotidien et si nous pouvions les moderniser d'un simple clic ?

- Organisé par qui ? PeopleSpheres
- Quand ? Mardi 6 septembre de 9h30 à 10h15
- Où ? Conférence en ligne.
- Combien ça coûte ? C'est gratuit !
- Comment s'inscrire ? En cliquant ici !

Par Audrey **GERVOISE**

“ Rationnement : la menace d’E. Borne aux patrons”

LCI
Les Matins LCI du 30/08/2022
Publié le 30 août 2022 à 5h58, mis à jour le 30 août 2022 à 10h17

RATIONNEMENT : LA MENACE D'É. BORNE AUX PATRONS
ENTENDU SUR LCI "L'objectif de la Russie est de détruire l'Ukraine en tant que démocratie et puissance économique" (Volodymyr Zelensky)

Source : Les MATINS LCI

Par Juline **GARNIER**

“ 12h45 – Ces sociétés qui réduisent leurs dépenses d’énergie ”



Par Jessica **MARTINEZ**



PeopleSpheres prévoit quarante embauches à Montpellier

La plateforme de gestion des RH PeopleSpheres prévoit d'embaucher 40 personnes pour son siège de Montpellier d'ici dix-huit mois, pointe à La Lettre M , son fondateur Philippe Bloquet le 22 septembre. « Nous souhaitons doubler de taille et recruter cent personnes sur l'ensemble de nos antennes », précise le dirigeant de l'entreprise ayant réalisé 10 M€ de chiffre d'affaires et employant cent personnes à ce jour, dont cinquante dans l'Hérault. La société, présente également à Paris et à Atlanta, finalise une levée de fonds de 10 M€. « Nous espérons boucler l'opération d'ici la fin du premier trimestre 2023 » La structure souhaite atteindre le seuil de rentabilité au début de l'année 2024 et continue d'investir sur sa R&D.

Deuxième levée en deux ans

Les 10 M€ seraient la deuxième levée réalisée par l'entreprise en moins de deux ans après une précédente opération effectuée en juin 2021, d'un montant de 8,5 M€. Les investisseurs historiques de l'entreprise devraient prendre part à ce nouveau tour de table. A savoir, les sociétés d'investissement Omnes, le fonds régional Irdi Capital Investissement, UL Invest et Swen capital partners. « Nous sommes en train de discuter avec d'autres investisseurs, pour faire augmenter la valorisation », poursuit Philippe Bloquet. Outre le recrutement de profils sur la force de vente et le développement informatique, la société souhaite accélérer son implantation sur le marché américain. Comptant actuellement dix salariés sur son antenne d'Atlanta, elle projette d'embaucher une quinzaine de personnes Outre-Atlantique.

10 M€ investis

L'entreprise qui compte 350 clients parmi lesquels le groupe Provalliance, le groupe Vitamine T ou encore Alpine Renault, veut aussi poursuivre ses investissements, de l'ordre de 10 M€ depuis 2015. La solution développée par la société permet aux entreprises clientes d'intégrer l'ensemble de leurs logiciels RH au sein d'un seul et même écosystème. L'innovation offre aussi la possibilité d'orchestrer tous les logiciels SaaS RH, de manière interconnectée et d'accéder à une marketplace.

Mickaël Deneux / deneux@lalettrem.net

La Lettre M sur votre bureau chaque mardi, la newsletter quotidienne à 18h, toute l'actualité en temps réel sur lalettrem.fr, les magazines thématiques, le « Les Leaders, ceux qui font l'Occitanie », la référence des décideurs d'Occitanie



“ DRH et DSI : un binôme indispensable ”



Pour dessiner le futur du travail, un rapprochement de ces deux directions, DRH et DSI, est nécessaire. Témoignage chez Spie Batignolles (BTP).

Au cœur du futur du travail, il y a la capacité de la DRH d’allier ses forces à celles des autres directions de l’entreprise et notamment de la DSI, acteur-phare de la transformation numérique. Nous l’évoquions dès le lancement de cette rubrique il y a un an, avec des témoignages comme celui de Hervé Rambaud, chez GRTGaz.

Mais le sujet ne cesse depuis de rebondir, et encore ce matin lors d’une conférence de presse chez People Spheres (article à venir !), une marketplace SIRH. Les utilisateurs de la plateforme sont bien les DRH et des DSI : en concertation.

Chez Spie Batignolles, la DRH Virginie Flore et le DSI Thomas Germain forment un binôme solide, qui a su faire du chantier SIRH l’occasion de bousculer les processus habituels de transformation digitale.

A les entendre, on sent bien que ces deux-là ont su trouver des objectifs communs et un mode de communication apaisé. « Dès mon arrivée en 2017, je suis allée voir Thomas, raconte Virginie Flore. Je faisais face à des besoins de recrutement colossaux – 1 000 collaborateurs par an – et j’étais encombrée par

une solution applicative obsolète. Il me fallait une solution, très vite : je n'avais que quelques semaines pour choisir et déployer un nouvel outil. »

Pour Virginie, il n'est donc pas envisageable de passer de précieuses semaines à rédiger un cahier des charges détaillé ; et il n'est pas possible non plus de recevoir des dizaines de prestataires comme à l'accoutumée. Thomas Germain le comprend parfaitement. De son côté, il est toujours partant pour inciter son équipe d'environ 70 collaborateurs à adapter leurs méthodes de travail classiques en développant encore davantage leur agilité.

« Il faut que tu m'aides à aller vite »

Le DSI et la DRH s'entendent donc sur une méthode inédite. Virginie soumet à Thomas les noms de deux prestataires que ses collaborateurs lui ont recommandés. Elle s'engage à rédiger un cahier des charges, minimaliste certes, mais précis. Thomas sonde les prestataires, se charge des problématiques de sécurité, encourage ses équipes IT à échanger avec les équipes RH plutôt qu'à attendre des livrables écrits. C'est d'ailleurs l'un des principes centraux de l'agilité : se parler, pour sortir d'une relation purement contractuelle et/ou formaliste.

En deux mois, la solution est déployée et les équipes RH de Virginie se l'approprient rapidement. « Il n'y avait pas de reprises de données à faire, ni de raccordement au système de paie, c'était donc assez simple techniquement, explique Thomas. Mais d'un point de vue métier, l'impact était important, puisqu'il ne s'agit pas seulement d'une solution informatique, mais d'un outil permettant de partager tout le process du recrutement entre RH et opérationnels. Le rôle de DSI, pour moi c'est ça : faciliter la vie des collègues, tisser des liens, mettre le digital au service de nos objectifs. »

Les 4 000 managers de Spie Batignolles peuvent aujourd'hui accéder à la plateforme pour collaborer avec leur RRH sur les recrutements en cours.

Passage à l'échelle

Le succès de ce projet a conduit rapidement le binôme à « voir plus grand. » Autrement dit, à digitaliser le reste de la chaîne en conservant le même mode de fonctionnement. Virginie et Thomas souhaitent donc aller beaucoup plus loin que le « pavé régalien » que constituent la paie et le pointage qui l'alimente, et qui était couvert depuis longtemps. Ainsi leurs projets communs se sont naturellement élargis aux entretiens annuels et à l'e-learning, aux notes de frais, au coffre-fort électronique, à la gestion de l'intérim...

La feuille de route SIRH est tracée en 2020 malgré les confinements pour un lancement début 2021. « Notre première collaboration, autour du recrutement, nous a appris à travailler différemment, reprend Virginie. Nous avons écarté les cycles en V pour privilégier les ateliers centrés sur les cas d'usage. Nous avons mis beaucoup de moyens sur l'adoption, aussi : c'est ensemble que nous avons accompagné les équipes dans la prise en main des nouveaux outils. »

Ne pas se contenter des comités de pilotage

Pourquoi leur duo a-t-il fonctionné ? A cette question, Virginie et Thomas ont deux réponses à apporter. D'abord, ils ont su s'écouter mutuellement. Tout n'est pas simple quand on rapproche deux mondes aussi éloignés que l'IT et les RH. « Nous nous sommes parfois fâchés, mais nous avons toujours fait l'effort de nous mettre à la place de l'autre, souligne Virginie. Dans chaque entreprise, il y a des silos, chacun se positionnant sur son expertise. Il faut savoir dépasser ces frontières et ne pas rester, par sécurité, cramponné à son domaine de compétences et surtout faire confiance à ses équipes. Certes, notre duo fonctionne mais nos équipes sont les vrais artisans de cette réussite »

Deuxième conseil : traiter les problèmes dès qu'ils arrivent. « N'attendez pas le comité de pilotage pour vous parler, conclut Thomas. Cette instance n'est pas faite pour régler les problèmes. Allez trouver votre partenaire dès qu'un irritant apparaît. C'est du bon sens, peut-être, mais je le répète : on ne dégage pas au CoPil ! Jouez collectif. »

Un autre projet de mise en place d'un ERP est en cours, sous l'impulsion de la direction financière. Il est lancé en mode agile, largement inspiré du projet SIRH.

Par Florence **Boulenger**

“ Les recruteurs préfèrent-ils toujours les candidats en poste ? ”

TENDANCE – Ce n’est un secret pour personne : les recruteurs ont toujours préféré les candidats déjà en poste plutôt que ceux libres de tout engagement. Alors que le marché de l’emploi se tend et que les entreprises rencontrent des difficultés persistantes pour recruter, les professionnels RH peuvent-ils encore se payer ce luxe ? Rien n’est moins sûr. Quatre ans après notre première enquête*, nous avons à nouveau interrogés cinq recruteurs ayant fait le choix – ou pas – de lâcher du lest sur ce critère.



Ils témoignent :

- Patrick Favre, directeur exécutif du cabinet de recrutement Michael Page
- Élise Moron, formatrice de recruteurs et fondatrice de Wealo
- Marion Picart, responsable du recrutement de PeopleSpheres
- Aurélie Tsin, chargée RH au sein de la PME Eurécia
- Limvirak Chea, CEO de la start-up Fixter

Un candidat en poste, ça rassure !



Aurélie Tsin

Depuis plusieurs années, les candidats en poste sont source de convoitises. « Lorsque je recrute un cadre, je porte de l'attention à ce critère de sélection. Il me renvoie l'idée que le candidat est opérationnel et qu'il est déjà inscrit dans un rythme de travail », raconte Aurélie Tsin, chargée RH au sein de la PME Eurécia.

On l'aura compris : **le candidat en poste rassure**. Et c'est bien là toute sa force. Pour Élise Moron, qui propose des workshops à destination des recruteurs via sa société Wealo, les recruteurs qui s'orientent – consciemment ou non – vers des candidats déjà courtisés sont majoritairement victimes du **biais de rareté**. « Selon eux, ce qui est rare est cher », explique-t-elle. Ça pourrait s'arrêter là. Sauf que le biais de confirmation prend ensuite le relais. « *Notre cerveau cherche en permanence à se rassurer. Les recruteurs cherchent donc à répéter ce qui a fonctionné auparavant : en l'occurrence embaucher un candidat déjà en poste. C'est d'autant plus vrai s'il est déjà sorti des sentiers battus et que ça s'est mal terminé* », indique la formatrice de recruteurs.

Depuis le Covid, être « disponible » est moins stigmatisant

Maintenant que le marché de l'emploi est davantage en faveur des candidats, les recruteurs pourront-ils continuer de faire les difficiles ? « C'est un luxe qu'ils peuvent de moins en moins se payer, en grande partie à cause de l'extrême tension sur le marché des cadres. Ne recruter que des candidats en poste reviendrait à se passer d'une frange importante de candidats », estime Patrick Favre, directeur exécutif du cabinet de recrutement Michael Page. Et pour cause : depuis la crise du Covid-19, qui a questionné la « valeur travail », de nombreux cadres ont connu des déboires professionnels.



Il s'est passé beaucoup de choses en deux ans, qui peuvent expliquer la disponibilité immédiate des cadres : une baisse d'activité de leur précédent employeur, l'arrêt brutal d'une période d'essai, une mobilité géographique, un rapprochement de conjoint... Les parcours professionnels des cadres ont été fortement impactés par le Covid-19.

Patrick Favre, directeur exécutif du cabinet de recrutement Michael Page

Résultat : ils sont de plus en plus nombreux à être en transition ou à avoir « des trous » dans leur CV. Et fort heureusement, « *les recruteurs le comprennent mieux qu'auparavant* », indique-t-il.

Dans l'IT, être disponible reste suspect

Malgré tout, il subsiste des métiers où la disponibilité immédiate des candidats jette le doute. génère des émotions parfois contradictoires ! C'est le cas dans les métiers en tension, à commencer par l'informatique et le digital. Il faut dire qu'un candidat qui n'est pas en poste met la puce à l'oreille car le chômage relève de la science-fiction dans l'IT.



Un développeur disponible, c'est louche !

Limvirak Chea, CEO de Fixter

Néanmoins, les profils sont tellement pénuriques dans le secteur de l'IT que les recruteurs ne peuvent pas se permettre de les contourner sous prétexte qu'ils sont disponibles. « Les candidatures de la part des développeurs sont tellement rares que lorsque j'en reçois une, j'appelle le candidat et je cherche à savoir pourquoi il n'est pas en activité », illustre Aurélie Tsin.

En toute logique, plus ce candidat est disponible depuis longtemps, plus les doutes s'installent chez les recruteurs. « *Lorsqu'ils sont face à des développeurs qui se sont arrêtés pendant une longue période, les recruteurs craignent que leurs compétences dures, notamment l'apprentissage des nouveaux langages de programmation, ne soient plus à jour* », explique Patrick Favre.

La disponibilité est un atout pour les employeurs pressés



Marion Picart

Fort heureusement, certains recruteurs ne font pas de la disponibilité un critère de compétence. « Chez nous, c'est l'expertise métier qui prime ! Nous ne nous arrêtons pas à ce critère de disponibilité, ni-même à un trou dans un CV qui est, dans 99 % des cas, bien expliqué », rassure Marion Picart, responsable du recrutement de PeopleSpheres. Même son de cloche chez Fixter. « Nous recrutons avant tout des profils qui sont bons, peu importe qu'ils soient en poste ou pas », précise Limvirak Chea. Dans certains cas, cette disponibilité est même un plus.

Pour nos clients qui ont besoin de ressources rapidement, c'est devenu une bonne nouvelle. Parfois même, la disponibilité immédiate fait pencher la balance.

De facto, plusieurs profils jusqu'ici boudés par les recruteurs ont aujourd'hui une carte à jouer. C'est notamment le cas des cadres reconvertis. « *Il y a également une meilleure considération qu'avant des profils seniors* », illustre-t-il.

Quoiqu'il en soit, en cette période post-Covid, il faut garder en tête que « les recruteurs sont pressurisés et cherchent à assurer leurs arrières », remarque Élise Moron. Nul doute que les candidats qui ne sont pas en poste devront

continuer de redoubler d'efforts par rapport à leurs congénères, dans l'objectif de convaincre le plus grand nombre de recruteurs.

Faut-il afficher le badge « Open to hire » sur les réseaux sociaux professionnels ?



Elise Moron

Mentionné sur les profils sociaux des candidats qui sont disponibles, le badge « Open to Hire » peut s'avérer contre-productif, estime Élise Moron. « *Dans la majorité des cas, cette mention va renvoyer un message négatif aux recruteurs. Et si jamais ils osent contacter le candidat – par exemple parce qu'ils évoluent dans un secteur tendu – l'entretien se déroulera via le prisme de ce qui cloche* », prévient-elle. Dans le doute, mieux vaut s'abstenir pour rester attractif aux yeux des entreprises, le recrutement étant avant tout un jeu de séduction.

Par Aurélie **TACHOT**

“ Les enjeux de la digitalisation pour le marché français des RH, selon PeopleSpheres”

Philippe Bloquet, CEO de la plateforme RH 100 % ouverte PeopleSpheres analyse l'impact de l'arrivée massive des plateformes dans l'évolution du marché des ressources humaines et l'engouement qu'elles génèrent dans un secteur en constante mutation.



Le marché des ressources humaines est en constante évolution. En effet, il doit s'adapter à la vie des entreprises et aux phénomènes sociétaux qui les impactent (Covid, quiet quitting, grande démission, pénurie des talents, flexibilité du travail, etc). La dernière innovation en date pour les ressources humaines est l'arrivée des plateformes. À l'instar d'Airbnb ou de Booking, elles permettent d'intégrer la multitude des outils/logiciels utilisés par une entreprise au sein d'un même écosystème. Comment cette innovation s'intègre dans l'évolution du marché des RH ? Pourquoi les plateformes séduisent-elles autant ? Comment

s'assurer que les ressources humaines restent « humaines » ? Quid de la gestion des data et de la souveraineté numérique ?

Un marché du logiciel RH / SIRH en plein essor

Selon une étude conduite par Markess, le marché du logiciel RH représente 3,4 milliards d'euros en 2021 sur le marché français, soit 6 % de croissance estimée entre 2021 et 2024. Depuis quelques années, le secteur connaît de nombreuses mutations : nouveaux modes de travail (nomade, télétravail, hybride, etc.), gestion du temps, des coûts et des tensions sur le marché du travail (quiet quitting, grande démission, pénurie des talents, rétention des talents, etc.). Pour répondre à ces problématiques, on a vu apparaître sur le marché beaucoup de logiciels hyperspécialisés, chacun répondant à un besoin très spécifique des entreprises : gestion de la paie, des congés, de l'attribution des bureaux, etc. Les entreprises ont donc tendance à multiplier les outils pour gérer tous ces paramètres et les responsables des ressources humaines doivent souvent ressaisir les mêmes informations dans plusieurs de ces logiciels non connectés entre eux. Pour résoudre ce problème, certains mastodontes internationaux proposent des logiciels full-in, cependant ces derniers ont du mal à s'adapter aux spécificités des sociétés.

L'engouement pour les plateformes RH se confirme

Des secteurs comme l'hôtellerie ou le tourisme ont été confrontés à ces problématiques et ont vu émerger les plateformes type Airbnb et Booking.com comme solutions pour centraliser en un seul et même endroit une multitude d'offres. Face à ce succès, les entreprises se sont mises à rechercher le même type de solution pour gérer tous leurs outils spécifiques grâce à une seule et même plateforme. Selon le bureau d'études Gartner, les plateformes vont devenir le standard des systèmes d'information des entreprises d'ici 2030. En

effet, toutes sont à la recherche d'outils qu'elles peuvent personnaliser selon leurs besoins, tout en restant agiles dans leur utilisation. Les quelques outils full-in qui existent à ce jour sont détenus par de grosses entreprises américaines, ce qui pose la question de la souveraineté des données des entreprises, notamment françaises. Ces dernières se doivent en effet de respecter le RGPD pour protéger leurs données stratégiques et celles de leurs collaborateurs.

Une plateforme française en avance sur son temps

Consciente de ces attentes, l'entreprise française PeopleSpheres a créé une plateforme qui permet aux entreprises d'intégrer l'ensemble de leurs logiciels RH au sein d'un seul et même écosystème. Celles-ci sont donc libres d'ajouter/retirer des outils en fonction de leurs besoins sans que l'utilisation de la plateforme n'en soit altérée. Ainsi les responsables des ressources humaines peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée pour l'entreprise. Grâce à cette plateforme, l'entreprise Provalliance (le n°2 mondial de la coiffure) a par exemple pu rassembler l'ensemble des outils utilisés par ces quelques 3 300 salons et boutiques dans le monde. Ce qui in fine leur a permis un réel gain de temps dans la gestion des données, une meilleure fiabilité des outils, un suivi optimal et une communication plus qualitative avec les 3 000 collaborateurs. De plus, PeopleSpheres a été conçu pour répondre aux nombreuses directives du RGPD permettant à ses clients de ne pas être soumis au Patriot Act américain. Enfin, PeopleSpheres est une entreprise innovante sur ce marché des plateformes RH et compte bien le rester. C'est la raison pour laquelle, l'entreprise est en recherche de partenaires financiers et stratégiques pour accroître son développement national et international.

“ Après les hôtels, les taxis, et bien d’autres, les plateformes à l’assaut du marché des RH”

Le marché des ressources humaines est en constante évolution. En effet, il doit s’adapter à la vie des entreprises et aux phénomènes sociétaux qui les impactent (Covid, quiet quitting, grande démission, pénurie des talents, flexibilité du travail, etc).

La dernière innovation en date pour les ressources humaines est l’arrivée des plateformes. À l’instar d’Airbnb ou de Booking, elles permettent d’intégrer la multitude des outils/logiciels utilisés par une entreprise au sein d’un même écosystème. Comment cette innovation s’intègre dans l’évolution du marché des RH ? Pourquoi les plateformes séduisent-elles autant ? Comment s’assurer que les ressources humaines restent « humaines » ? Quid de la gestion des data et de la souveraineté numérique ?

Un marché du logiciel RH / SIRH en plein essor

Selon une étude conduite par Markess, le marché du logiciel RH représente 3, 4 milliards d’Euros en 2021 sur le marché français, soit 6% de croissance estimée entre 2021 et 2024.

Depuis quelques années, le secteur connaît de nombreuses mutations : nouveaux modes de travail (nomade, télétravail, hybride, etc.), gestion du temps, des coûts et des tensions sur le marché du travail (quiet quitting, grande démission, pénurie des talents, rétention des talents, etc.).

Pour répondre à ces problématiques, on a vu apparaître sur le marché beaucoup de logiciels hyperspécialisés, chacun répondant à un besoin très spécifique des entreprises : gestion de la paie, des congés, de l'attribution des bureaux, etc.

Les entreprises ont donc tendance à multiplier les outils pour gérer tous ces paramètres et les responsables des ressources humaines doivent souvent ressaisir les mêmes informations dans plusieurs de ces logiciels non connectés entre eux.

Pour résoudre ce problème, certains mastodontes internationaux proposent des logiciels full-in, cependant ces derniers ont du mal à s'adapter aux spécificités des sociétés.

L'engouement pour les plateformes RH se confirme

Des secteurs comme l'hôtellerie ou le tourisme ont été confrontés à ces problématiques et ont vu émerger les plateformes type AirBnB et Booking.com comme solutions pour centraliser en un seul et même endroit une multitude d'offres.

Face à ce succès, les entreprises se sont mises à rechercher le même type de solution pour gérer tous leurs outils spécifiques grâce à une seule et même plateforme.

Selon le bureau d'études Gartner, les plateformes vont devenir le standard des systèmes d'information des entreprises d'ici 2030. En effet, toutes sont à la recherche d'outils qu'elles peuvent personnaliser selon leurs besoins, tout en restant agiles dans leur utilisation.

Les quelques outils full-in qui existent à ce jour sont détenus par de grosses entreprises américaines, ce qui pose la question de la souveraineté des données des entreprises, notamment françaises. Ces dernières se doivent en effet de

respecter le RGPD pour protéger leurs données stratégiques et celles de leurs collaborateurs.

Une plateforme française en avance sur son temps

Consciente de ces attentes, l'entreprise française PeopleSpheres a créé une plateforme qui permet aux entreprises d'intégrer l'ensemble de leurs logiciels RH au sein d'un seul et même écosystème.

Celles-ci sont donc libres d'ajouter/retirer des outils en fonction de leurs besoins sans que l'utilisation de la plateforme n'en soit altérée. Ainsi les responsables des ressources humaines peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée pour l'entreprise.

Grâce à cette plateforme, l'entreprise Provalliance (le n°2 mondial de la coiffure) a par exemple pu rassembler l'ensemble des outils utilisés par ces quelques 3 300 salons et boutiques dans le monde. Ce qui in fine leur a permis un réel gain de temps dans la gestion des données, une meilleure fiabilité des outils, un suivi optimal et une communication plus qualitative avec les 3 000 collaborateurs.

De plus, PeopleSpheres a été conçu pour répondre aux nombreuses directives du RGPD permettant à ses clients de ne pas être soumis au Patriot Act américain.

Enfin, PeopleSpheres est une entreprise innovante sur ce marché des plateformes RH et compte bien le rester. C'est la raison pour laquelle, l'entreprise est en recherche de partenaires financiers et stratégiques pour accroître son développement national et international.

“ SIRH : PeopleSpheres se positionne sur le modèle marketplace ”



La société montpelliéraine PeopleSpheres développe une plateforme qui permet aux entreprises de synchroniser tous leurs logiciels de RH.

Dans la famille des start-up, la « HR Tech » est en plein essor. Tel en atteste l'édition 2022 du French Tech Next40, où figurent 360Learning, Malt, LumApps, Alan, PayFit, SpenDesk ou encore Swile. Sur le sol français, le Lab RH en partenariat avec Convictions RH a recensé quelque 700 start-up en sept ans.

Et le mouvement ne s'essouffle pas : selon une étude conduite par Markess, le marché du logiciel RH représentait 3,4 milliards d'euros en 2021 sur le marché français, avec une perspective de croissance d'ici 2024 estimée à 6 %.

Face au foisonnement de l'offre, les décideurs en sont arrivés au stade de l'embarras du choix. Ils ont également un enjeu de connexion de ces apps entre elles, qui engage tant la DRH que la DSI. Certains grands groupes comptent près de 10 apps, rien que pour gérer les recrutements...

C'est pour cette raison que Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSpheres, a développé « une marketplace d'intégration SIRH ». Sur la base d'un abonnement

mensuel, ses clients créent leur propre assemblage sur-mesure, en piochant parmi les nombreuses solutions qu'il a référencées.

« On a vu apparaître sur le marché beaucoup de logiciels hyperspécialisés, chacun répondant à un besoin spécifique : gestion de la paie, des congés, de l'attribution des bureaux, etc., explique PeopleSpheres. Avec plus de 10 000 solutions RH disponibles, le SaaS a créé une nouvelle jungle. Les entreprises ont tendance à multiplier les outils pour gérer tous ces paramètres – et les responsables des ressources humaines doivent souvent ressaisir les mêmes informations dans ces logiciels non connectés entre eux. Notre proposition consiste à tout intégrer dans un seul et même écosystème. »

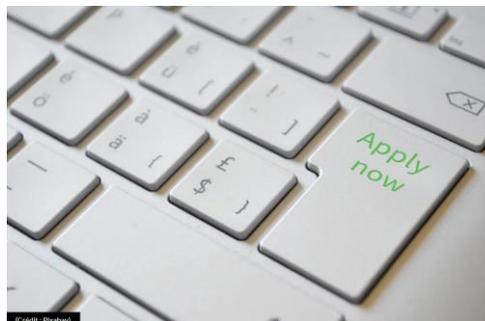
Parmi les clients de PeopleSpheres figure Provalliance. Le nom ne vous dit sans doute rien, mais il s'agit du n°2 mondial de la coiffure, avec 3 300 salons et boutiques (dont 2 000 en France), sous les marques Jean-Louis David, Saint-Algue, Franck Provost... Avec une ambition de « doubler son chiffre d'affaires dans les cinq prochaines années », via une croissance organique (rachats) et une diversification dans le secteur de la beauté, le groupe a de grands enjeux de recrutement. « La formation au métier de coiffeur demande du temps, il n'est pas possible de "former vite pour recruter vite". C'est donc la marque-employeur qu'il nous faut travailler. PeopleSpheres nous accompagne dans ces défis », a souligné Jenna Pignerol, la DRH du groupe, lors d'une conférence de presse qui se tenait la semaine dernière.

PeopleSpheres compte une centaine de collaborateurs dans trois bureaux (Montpellier, Paris et Atlanta), pour 300 clients.

Par Florence **Boulenger**

“ PeopleSpheres : plateforme RH made in Occitanie ”

Digital. L'entreprise montpelliéraine PeopleSpheres, à l'initiative d'une plateforme qui intègre l'ensemble des solutions RH, entend s'exporter en outre-Atlantique.



Quelles sont les perspectives d'évolutions du marché des plateformes RH ? Selon le cabinet d'études Gartner, d'ici à l'horizon 2030, le concept de plateforme RH sera le mode nominal de création de système d'informations, ce qui rend confiant Philippe Bloquet, le cofondateur de la société PeopleSpheres, qui a développé une plateforme RH destinée aux entreprises de 500 à 20000 collaborateurs. Les voyants semblent donc être au vert pour la PME montpelliéraine qui affiche de belles ambitions.

UNE CINQUANTAINE DE PARTENAIRES

L'ex-président de NéoSpheres consulting, une société spécialisée dans le conseil RH – laquelle a été cédée à Sopra RH en 2019 –, a eu l'idée, après quelques années d'observation, de créer en 2015 une plateforme, avec l'objectif d'orchestrer tous les logiciels SaaS RH existants sur le marché français et

international de manière unifiée et interconnectée, sur une marketplace. « Mon ambition était de créer une plateforme d'intermédiation à l'image par exemple de la plateforme Airbnb dans l'offre de logements. Il semblerait que ce soit l'avenir pour les services des ressources humaines. C'est pourquoi aujourd'hui, nous avons commencé à nous internationaliser et visons principalement le marché américain, qui n'a pas encore de leader, ni de référent en la matière, et qui représente pour nous une véritable marche pour ouvrir d'autres opportunités », avance le dirigeant.

De fait, l'entreprise revendique à ce jour une cinquantaine de partenaires agrégés qui couvrent l'ensemble des problématiques RH (éditeur de fiche de paie, flex-office, etc.) La solution disruptive, qui fait figure de leader sur le marché français, a séduit près de 350 grands comptes tels que le groupe Alpine Renault, Provalliance, Vitamine T, etc., et pour l'heure trois clients américains. « Nous visons près de 80 clients supplémentaires pour cette année, dont six aux États-Unis. Certains de nos clients français, qui possèdent des filiales à l'étranger, souhaitent également que nous les accompagnons sur leurs marchés », souligne Philippe Bloquet.

UNE SECONDE LEVÉE DE FONDS EN VUE

En vue d'accélérer sa présence en outre-Atlantique, la PME a de fait ouvert des bureaux à Atlanta en décembre dernier. L'année 2021 a, par ailleurs, marqué une étape cruciale dans la vie de l'entreprise, qui a bouclé un premier tour de table de 8,5 M€ afin de booster sa croissance et d'accélérer son offensive commerciale. Suite à cette opération financière, l'entreprise montpelliéraine a, ainsi, enregistré une progression de « 90% de prise de commandes », selon le dirigeant. « La phase expérimentale aux États-Unis était également dans les radars de cette première levée de fonds ». Et la PME ne compte pas s'arrêter en si bon chemin puisqu'elle prépare actuellement une seconde levée de fonds, du

même ordre que la précédente – les investisseurs historiques ont déjà indiqué qu'ils participeraient à l'opération –, en vue d'asseoir sa présence sur le marché américain et de poursuivre le développement de sa market place.

« Il n'y aura pas de révolution de la plateforme, mais l'objectif est de finaliser l'industrialisation du process et de rendre les processus de connexion des outils encore plus faciles. Côté RGPD, nous avons parfaitement intégré cette réglementation au sein de notre innovation et nous sommes capables de piloter le cycle de vie des données », assure le dirigeant. Forte d'une centaine de collaborateurs, répartis entre Montpellier qui regroupe plus de la moitié des effectifs, Paris et Atlanta, l'entreprise table sur un chiffre d'affaires de 10 M€ sur l'année fiscale en cours.

Par Jennifer **LEGERON**

<https://www.solutions-numeriques.com/emploi/lavenir-du-travail-selon-les-etudiants-une-serie-dinteractions-digitalisees-immersives/>

“Multiplication des outils RH : et si la solution consistait à les connecter pour tirer parti des données ?”

Interconnecter ses outils RH via une plateforme permet de faciliter la gestion et l’exploitation des données.

Les ressources humaines connaissent depuis plusieurs années de nombreuses transformations : nouveaux modes de travail, gestion des coûts, tensions sur le marché du travail (pénurie de talents, *quiet quitting* ou démission silencieuse, grande démission). A chaque problématique sa solution logicielle spécialisée. Les domaines sont nombreux, que ce soient des applications destinées au dialogue social, à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), en passant par le recrutement, la gestion de la paie ou des congés. Sophie Loeuilleux, manager projets RH et contenu, Le Lab RH, indique : « *Nous avons recensé depuis 7 ans en France, avec notre partenaire Convictions RH, 700 startups, souvent hyperspécialisées, qui ont émergé grâce à l’essor du Cloud.* »

Un marché en croissance de 6 % par an d’ici à 2024

Le marché des logiciels de ressources humaines (SIRH) en France représente 3,4 milliards d’euros en 2021, avec une prévision de croissance annuelle de 6 % par an d’ici 2024, selon une étude Markess. La part des solutions SaaS devrait passer de 29 % en 2021 à 34 % en 2024. Au niveau mondial, on compte plus de 10 000 solutions RH.

Les entreprises ont donc tendance à multiplier les outils. Et les responsables des ressources humaines peuvent être amenés à ressaisir des données dans des logiciels non connectés entre eux, même si le marché mondial est dominé par de

grands éditeurs comme Oracle, SAP, ADP ou Cegid, qui proposent des suites. Aussi quand une entreprise dispose d'une dizaine de logiciels de gestion administrative des ressources humaines et d'une quarantaine d'outils RH spécialisés, rationalisation, productivité et vision d'ensemble n'apparaissent pas évidentes.

Exploiter les données RH

Plus de 97 % des départements RH collectent et utilisent des données relatives aux salariés au niveau individuel et collectif (temps de travail, compétences, salaires, arrêts de travail...). Mais 95,5 % des professionnels RH rencontrent des difficultés à la fois pour collecter et analyser les indicateurs RH, principalement en raison de mauvaises intégrations et de l'incertitude sur ce qu'il faut mesurer, selon une enquête 2016 de XpertHR.



Selon Philippe Bloquet, PDG et fondateur de Peoplespheres, un éditeur qui propose une plateforme d'interconnexion des solutions RH (une centaine), « *le premier avantage de la plateforme est de fluidifier l'expérience utilisateur. Ainsi, les responsables RH peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée. Le second est de connecter et centraliser les données. L'enjeu pour l'entreprise est d'arriver à les exploiter de façon pertinente pour en tirer des indicateurs et des tendances.* »

Philippe Bloquet. @C.Calais

Par Christine **CALAIS**

<https://www.rhmatin.com/sirh/sirh-saas/philippe-bloquet-peoplespheres-souverainete-donnees-rh.html>

Philippe Bloquet, PeopleSpheres : "Souveraineté des données RH : un sujet majeur sous-estimé"

« Les DRH ne sont pas sensibles à la question de la souveraineté des données RH », estime Philippe Bloquet, Président de PeopleSpheres, lors d'un point presse. Jenna Pignerol, DRH du groupe Provalliance (18 marques de coiffures dont Franck Provost), est intervenue en qualité de client témoin de PeopleSpheres.



« Selon le cabinet d'études Gartner, il sera inconcevable d'ici 2030 de développer un système d'information en dehors d'une plateforme », évoque **Philippe Bloquet, Président de PeopleSphères**, lors d'une conférence de presse organisée le 22 septembre et dédiée au thème de la « souveraineté des données RH ».

« Dans le secteur RH, nous sommes au début de la vague des plateformes avec des acteurs américains prédominants comme Workday, ADP ou Oracle qui se sont développés sur leur marché domestique puis ont conquis le reste du monde. Il existe encore des ensembles de composants technologiques qui compliquent l'unification des briques et la fluidité dans la transmission des données. Les API et l'IA réduisent cette complexité. L'interconnexion des outils et la remontée des données tout au long de la vie du système d'information sont désormais assurées », déclare Philippe Bloquet.

« L'enjeu des données RH est phénoménal avec des éditeurs, essentiellement américains, tentés d'emprisonner leurs clients dans leurs environnements logiciels alors que les données dispersées dans une myriade d'outils. Nous parlons de données liées à la gestion des salaires, au temps de travail mais aussi à la santé comme les arrêts maladie », déclare Philippe Bloquet.

L'exploitation des données numériques et leurs transferts entre l'Europe et les Etats-Unis suscitent « beaucoup de discussions pour essayer d'aligner les politiques ».

Car les approches se révèlent divergentes :

The infographic is titled "RGPD vs Cloud Act" and is divided into two columns. The left column, titled "RGPD", describes the European General Data Protection Regulation, noting it was enacted in May 2018 and aims for uniformity in data protection. The right column, titled "CLOUD ACT", describes the US law clarifying lawful overseas use of data, noting it dates from March 2018 and removes geographical limitations on data access requests.

RGPD vs Cloud Act

RGPD	CLOUD ACT
Règlement Général relatif à la Protection des Données à caractère personnel	Clarifying Lawful Overseas Use of Data Act
<ul style="list-style-type: none">• Règlement du parlement européen en vigueur depuis mai 2018• Uniformisation de la protection des données et renforcement des droits des personnes concernées (information, accès, modification, oubli, limitation, opposition...)• Un citoyen européen doit donc être en mesure de connaître et maîtriser les traitements effectués sur ses informations	<ul style="list-style-type: none">• Loi fédérale américaine datant de mars 2018• Suppression de la limitation géographique des droits de demandes d'accès par le gouvernement fédéral aux données personnelles• A ce texte s'ajoutent les Section 702 FISA et Executive Order 12 333, qui autorisent les services de renseignements US à accéder aux données une fois qu'elles sont sur leur territoire et ce sans nécessiter l'accord du pays source de la donnée

PeopleSphères 21

Souveraineté des données : un manque de sensibilité des DRH

« L'autre enjeu des données RH concerne leur exploitation en masse en vue d'analyses et de recommandations. Par exemple sur l'émergence de compétences. Cela fait aussi partie de la dimension de souveraineté : savoir gérer cette donnée au niveau local entre la France et l'Europe », déclare Philippe Bloquet.

« Aujourd'hui, les DRH ne sont pas sensibles à la question de la souveraineté des données. Globalement, les entreprises s'intéressent davantage à la protection de la donnée individuelle qu'à l'enjeu de la donnée dans son caractère macroéconomique. Elles ne mesurent pas vraiment l'implication de la décision d'héberger leurs données dans un cloud d'un fournisseur de services RH d'origine américaine », indique-t-il en marge de la conférence.

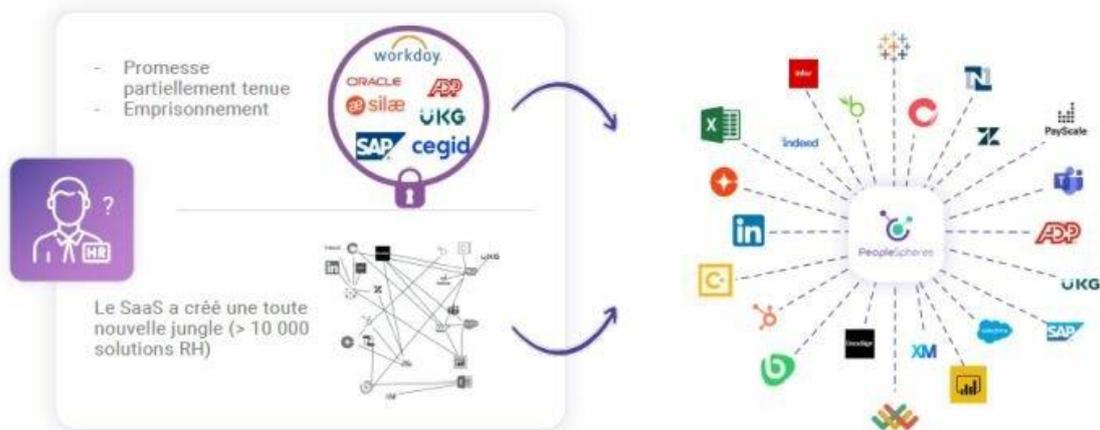
« Avec l'état actuel du marché du cloud et de ses technologies, nous ne souffrons pas de lacunes particulières. Il n'existe pas de barrière à l'utilisation du cloud, qui représente le facilitateur de l'explosion de toutes ces sociétés spécialisées que l'on voit aujourd'hui », déclare Philippe Bloquet.

« C'est parfois compliqué de savoir où placer le curseur face aux mastodontes » (Philippe Bloquet)

« Nous avons lancé la plateforme PeopleSpheres pour offrir une alternative aux responsables RH en :

- unifiant les données,
- connectant les outils,
- proposant une expérience unifiée de l'expérience collaborateur », énumère Philippe Bloquet.

PeopleSpheres : The People Platform



« PeopleSpheres collabore avec des éditeurs de services RH américains. Entre concurrence et partenariat, c'est parfois compliqué de savoir où placer le curseur face à ces mastodontes. Pour nourrir notre propre marketplace, nous restons pragmatiques en fonction des outils utilisés par nos entreprises clientes. A côté, nous cherchons des partenaires pour des thématiques particulières. Nous sélectionnons plutôt des éditeurs d'origine française dans les domaines de la GTA ou du flex office par exemple », indique Philippe Bloquet.

Les éditeurs de solutions RH américains ne sont pas complètement exclus. « Nous avons Cornerstone OnDemand comme partenaire dans notre marketplace, qui comporte 45 outils en l'état. Parallèlement, nous avons des interconnexions avec les outils Workday et ADP », dit Philippe Bloquet.

« Avec PeopleSpheres, nous apportons une valeur différenciante. Nous nous situons entre un SIRH et un agrégateur de services RH. Autrement dit, nous sommes un SIRH que nous configurons avec l'appui des solutions de nos partenaires. A travers notre plateforme, l'objectif est bien de délivrer un SIRH. Nous sommes le chef d'orchestre, en complément de la richesse apportée par l'écosystème global de services RH. Nous présentons une œuvre harmonieuse au client final », déclare le CEO.

Développement international : une antenne aux Etats-Unis

« Nous nous développons aussi aux Etats-Unis avec une antenne de 2 personnes à Atlanta (Géorgie) et 3 clients. Nous cherchons des partenaires locaux et nous serons probablement amenés à trouver un hébergeur cloud sur place également », indique Philippe Bloquet.

En matière d'infrastructure cloud, PeopleSpheres loue des espaces d'hébergement de serveurs chez le prestataire français Iguane Solutions. « *Nous n'exploitons pas de data center en propre. Nous ne possédons pas de structure d'hébergement aux Etats-Unis en l'état actuel. Mais nous allons y réfléchir, surtout pour des questions de performance* », indique Philippe Bloquet.

PeopleSpheres compte réaliser un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros en 2022 et réaliser une levée de fonds autour de 10 millions d'euros en 2023. [En avril 2021, l'éditeur avait bouclé un tour de table de 8,5 millions d'euros](#).

« *Pour la prochaine étape, nous voulons parvenir à un stade de business mature à la fois technologique et économique. Les priorités seront données à notre part d'internationalisation avec les Etats-Unis, à l'extension de notre marketplace et l'industrialisation de la plateforme* », indique Philippe Bloquet.

Témoignage client de PeopleSpheres : Provalliance

Provalliance est un groupe leader dans la coiffure et la distribution de produits capillaires avec 18 marques dont Franck Provost, Jean Louis David, Saint Algue, Bleu Libellule, The Barber Company, Coiff&Co et Fabio Salsa.

Il dispose :

- de 3000 collaborateurs,
- de 3300 salons et boutiques dans le monde (dont 2000 en France),
- de 1000 salons et points de vente en succursales (550 en France)
- d'une présence dans 35 pays.

« *Je suis arrivé en novembre 2021 chez Provalliance pour créer la fonction RH qui n'existait pas. Il existait un département qui gérait l'administration du personnel avec la paie, un département droit du travail et un département formation. Mais ils ne collaboraient pas ensemble. Je ne disposais pas non plus d'un expert SIRH à mon arrivée. C'est une responsable RH qui a développé cet outil avec PeopleSpheres* », déclare **Jenna Pignerol, DRH du groupe Provalliance**, client depuis avril 2021.

« *Notre ambition pour nos salons, nos boutiques, nos collaborateurs, et le business consiste à :*

- *créer un socle pour travailler sur des bases solides de politique RH,*
- *développer un écosystème global avec pleins d'outils qui vont devoir se parler entre eux,*
- *intégrer diverses plateformes qui répondent à nos besoins qui vont évoluer d'ici 5 ans* », cite Jenna Pignerol.

« Avec PeopleSpheres, Nous avons trouvé un outil simple, intuitif, et compatible avec un maximum de partenaires et qui répondent aux besoins spécifiques des différentes business units. »

Adaptation d'un article publié sur News Tank RH le 29/09/2022. Pour accéder à [l'offre Découverte](#).

Par Philippe **GUERRIER**



<https://www.latribunedelinitiative.fr/2022/10/09/peoplespheres-unifier-le-parcours-rh-philippe-bloquet/>

"PeopleSpheres, unifier le parcours RH des collaborateurs (Philippe Bloquet)"

Quel DRH n'a jamais rêvé de simplifier la gestion des RH, en offrant un outil unifié permettant aux collaborateurs de gérer leur dossier de façon intuitive, personnalisée et automatisée ? Aujourd'hui, les entreprises intègrent dans leur système d'information dédié aux ressources humaines de nombreux outils. Chacun se dédie à un aspect particulier de la RH : gestion des talents, de la paye ou de l'on-boarding, etc. En créant PeopleSpheres en 2015, Philippe Bloquet a voulu créer une plateforme offrant, à partir des outils préexistants de chaque entreprise, une expérience fluidifiée du parcours RH.

Diplômé d'une école d'ingénieurs, Philippe Bloquet passe par plusieurs entreprises de services numériques avant de travailler dans les RH dans les années 2000. Comme il l'avoue, « j'y suis venu par le biais d'un projet qui mixait ma passion pour l'aéronautique (je pilote des avions depuis que je suis très jeune) et un projet informatique ».

Philippe Bloquet : de l'intrapreneuriat à l'entrepreneuriat

Par la suite, il travaille chez **Schlumberger**, se concentrant sur des programmes d'arabisation à l'attention des personnels locaux des grandes sociétés pétrolières. Plus récemment, il passe sept ans au sein de la société d'édition de logiciels RH **Saba Software**, basée dans la Silicon Valley, en tant que responsable et VP pour la région EMEA.

Cependant, après avoir créé de nombreuses entités au sein de grandes sociétés, Philippe pense de plus en plus à voler de ses propres ailes. C'est de cette volonté que naît **NeoSpheres en 2010**. L'entreprise se spécialise dans l'aide au choix des solutions logicielles dans le domaine du talent management et des ressources humaines.

Il faut attendre **2015** pour que l'idée de **PeopleSpheres** prenne corps. Durant ses premières années d'existence, la société tâtonne et expérimente la mise en place d'une plateforme intégrant des acteurs tiers du marché. Elle est finalement lancée, dans sa version commerciale, en 2019.



SIRH : la digitalisation du parcours RH des collaborateurs

Depuis quelques années, les salariés entendent de plus en plus parler du **SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines)**. Ce système a vocation à **centraliser l'ensemble des données des collaborateurs** pour les restituer dans un endroit unique. À ses débuts, dans les années 1970, le SIRH était **centré sur la paye**. Il était associé au 'core RH', c'est-à-dire le stockage des données des collaborateurs. Depuis, *« le SIRH n'est plus seulement tourné vers la fonction RH, mais aussi vers le collaborateur. Cela permet une interaction forte entre l'entreprise et le collaborateur »*.

Le SIRH intègre désormais **des outils de plus en plus nombreux**, généralement disponibles sur mobile, de façon à simplifier l'alimentation et la restitution des données. Cela permet à un collaborateur de faire son parcours d'on-boarding, par exemple, simplement depuis son smartphone.

Parallèlement à cette évolution du SIRH, on observe l'émergence des solutions dites « **SaaS** » (« Software as a Service »). Sous cet acronyme se cache toutes les applications hébergées dans le **cloud** exploitées par un **prestataire externe, ou tiers**. L'utilisation de ces applis donne généralement lieu à une **facturation mensuelle**. Parmi elles, on trouve les applis de **gestion de la relation client (CRM)** ou encore... les solutions de gestion RH (gestion des temps, des plannings, solutions spécifiques pour les hôpitaux ou les entreprises du BTP, etc.).

PeopleSpheres : intégrer toutes les applis RH sur une plateforme unique

PeopleSpheres se positionne sur le segment des plateformes. Elle a vocation à **orchestrer des outils déjà présents sur le marché**. Jusqu'à son avènement, les entreprises jonglaient entre une dizaine d'outils pour gérer les différents process RH. Le collaborateur devait donc se déplacer d'un outil à l'autre pour gérer ses temps, ses plannings, ses données... Devant se connecter à une dizaine de systèmes différents pour effectuer son parcours, il perdait l'intuitivité nécessaire au recours à de tels outils digitaux.

Selon Philippe, « *PeopleSpheres vient donc remédier à la diversité logicielle des entreprises en lui substituant un **parcours complètement unifié**. Les outils du clients, chacun super-spécialisé dans son domaine particulier, sont totalement intégrés au sein de notre plateforme* ». Dans le même temps, les acteurs du monde SIRH et des solutions SaaS, sont à même de mettre en avant leur offre directement sur la plateforme PeopleSpheres.

Le cas de l'on-boarding

Parmi ses clients, Philippe cite le cas d'une société travaillant dans le monde de **l'insertion**. Le public auquel s'adresse cette dernière est constitué de personnes éloignées de l'emploi (1.500 intégrations par an). Cette société possède un **programme d'intégration par la formation, piloté grâce à PeopleSpheres**.

Les nouveaux arrivants ont ainsi la possibilité de fournir certains documents via PeopleSpheres. Les personnes suivent un parcours de formation, renseignent des évaluations, etc., tout en étant **guidées par l'application**. Cette dernière leur demande d'effectuer des actions par le biais de notifications apparaissant régulièrement sur la page d'accueil du salarié. Leur téléphone leur rappelle qu'ils doivent réaliser telle tâche, suivre telle formation, se rendre à tel endroit, ou bien encore fournir tel document. Avec PeopleSpheres, fini les efforts de mémorisation !

Protection des données personnelles : le RGPD nativement intégré à PeopleSpheres

Quand on lui pose la question de savoir comment PeopleSpheres respecte la protection des données personnelles des collaborateurs, Philippe répond que **le RGPD est intégré à la plateforme** dès ses premiers développements en 2019. À chaque fois qu'elle intègre la moindre donnée, elle la catégorise selon des critères RGPD. S'agit-il d'une **donnée « sensible »**, ou au contraire **« non-sensible »** ?

La plateforme protège également les données en jouant sur les **différents niveaux d'accessibilité** à ces dernières. Par ailleurs, PeopleSpheres procède à leur **suppression** au-delà d'un certain temps. *« Nous avons également un système qui permet de solliciter le consentement des salariés pour la collecte et l'utilisation de leurs données ».*

Une plateforme à géométrie variable s'adaptant à tous types d'entreprises

Concernant le type d'entreprises auxquelles elle s'adresse, PeopleSpheres s'affirme comme une solution « tout-terrain ». Comme le rappelle Philippe, *« quelle est la différence entre une entreprise du bâtiment et une autre des services numériques, dans l'optique de PeopleSpheres ? Ce sont précisément les modules intégrés par la plateforme qui divergent. Nous spécialisons notre solution **en agrégeant un package d'outils adapté au secteur d'activité de notre client**. Nous sommes par conséquent capables d'intervenir sur un large éventail d'entreprises ».*

Concernant la taille de ses clients, PeopleSpheres s'adresse aux entreprises comptant entre 500 et 10.000 collaborateurs. Y compris celles confrontées à des problématiques **d'internationalisation**. *« Si nos clients sont présents dans trois ou quatre pays, ils auront recours à autant de logiciels de paye différents. Or, la gestion de la paye est extrêmement spécifique d'un pays à l'autre. Cela introduit par conséquent de la complexité que PeopleSpheres permet de **simplifier** ».*

Prise en compte des dernières évolutions réglementaires en matière RH

PeopleSpheres est donc un prestataire caméléon, s'adaptant à ses clients et à leur contexte particulier. Il en est ainsi des évolutions réglementaires relatives aux RH. *« Nous avons deux façons de répondre à ce type de préoccupations. Premièrement, nous faisons appel à un partenaire, **Agrume**, proposant les services d'avocats **mettant à jour les contrats de travail en permanence**. En connectant nos clients au module 'Agrume', nous leur offrons la capacité d'être à jour en permanence ».*

Deuxièmement, l'autre flexibilité de PeopleSpheres réside dans sa capacité à pouvoir, à tout moment, **connecter de nouveaux outils** à mesure qu'ils apparaissent sur le marché pour répondre à des besoins nouveaux. « Avec la pandémie, nous avons vu débarquer des outils de gestion des espaces de travail en **flexoffice**, par exemple. Nous restons ainsi très **agiles** par rapport aux évolutions réglementaires ou d'usage ».

L'avenir de PeopleSpheres : machine learning et expansion à l'international

Aujourd'hui, PeopleSpheres a créé toute une infrastructure pour collecter et gérer les données des collaborateurs. Elle n'a pas encore intégré le **machine learning** pour faire de la **prédiction** par exemple, sur la base des données collectées. C'est une chose qui est prévue pour **2023**.

À lire également : [My Happy Job \(éditions Vuibert\), ou comment atteindre le bien-être au travail.](#)

Après avoir réussi une **levée de fonds de 8,5 millions d'euros en 2021**, PeopleSpheres compte à présent améliorer les connecteurs entre les différents éléments de sa plateforme, pour une plus grande fluidité d'usage. Elle a également initié un premier mouvement d'internationalisation vers les États-Unis, en engrangeant ses premiers contrats là-bas.



Philippe a une vision RH tournée vers le bien-être des collaborateurs. Il la met en pratique pour le compte de ses clients, certes, mais aussi au sein même de PeopleSpheres ! Photo : (c) PeopleSpheres. Vidéo : (c) LaTDI.

En France, PeopleSpheres fait face à **la concurrence de logiciels** de type ERP ou « **All in One** » (SAP, WorkDay, Oracle, CEGID, etc.). Ces derniers sont des logiciels universels s'occupant de la paye, mais aussi de la gestion des talents, etc. Aux États-Unis, la concurrence s'incarne dans des compétiteurs qui lui ressemblent davantage. « *Ce sont des plateformes qui partagent avec nous cette **volonté d'orchestrer des outils tiers*** », conclut Philippe.

Par **GERONIMO**

<https://www.lepetitjournal.net/34-herault/2022/10/10/une-plateforme-francaise-en-avance-sur-son-temps/#gsc.tab=0>

UNE PLATEFORME FRANÇAISE EN AVANCE SUR SON TEMP

PUBLIÉ LE 10 OCTOBRE 2022



Le président a présenté la plateforme RH Crédits : KC

Créée en 2015 par Philippe Bloquet, PeopleSpheres est une plateforme RH destinée aux entreprises de 500 et plus. L'entreprise comptabilise une centaine de collaborateurs dans 3 bureaux dont Montpellier. Le marché des

CET ARTICLE EST RÉSERVÉ AUX ABONNÉS.

Abonnez-vous pour accéder à tous nos articles en illimité !

À partir de 1€ / semaine

DÉCOUVREZ NOS OFFRES

Déjà abonné ? [Connectez-vous](#)

Profitez de 5 articles gratuits par mois ?

CRÉER UN COMPTE

<https://www.solutions-numeriques.com/au-salon-paris-pour-lemploi-les-services-publics-cherchaient-leurs-talents-numeriques/>

Le numéro 2 mondial de la coiffure interconnecte ses outils RH



Provalliance, numéro 1 européen de la coiffure avec 18 réseaux en franchise, gagne du temps et de la fiabilité en interconnectant ses logiciels RH via une plateforme centrale.

Le fonds d'investissement belge Core Equity est devenu en 2021 actionnaire majoritaire de Provalliance, groupe de coiffure fondé par Franck Provost en 2007, avec pour objectifs d'accélérer son développement, sa performance et sa transformation digitale.

Dans ce cadre, il a choisi de connecter ses outils de ressources humaines sur le périmètre français qui concentre la majorité du chiffre d'affaires du groupe, à travers la plateforme spécialisée Peoplespheres. Il a souhaité, d'une part, fiabiliser, automatiser, connecter et moderniser ses outils, de l'autre,

transformer le métier des ressources humaines afin de fidéliser ses collaborateurs et en attirer de nouveaux.

Ajout progressif de nouvelles solutions



Jenna Pignerol, directrice des Ressources Humaines de Provalliance

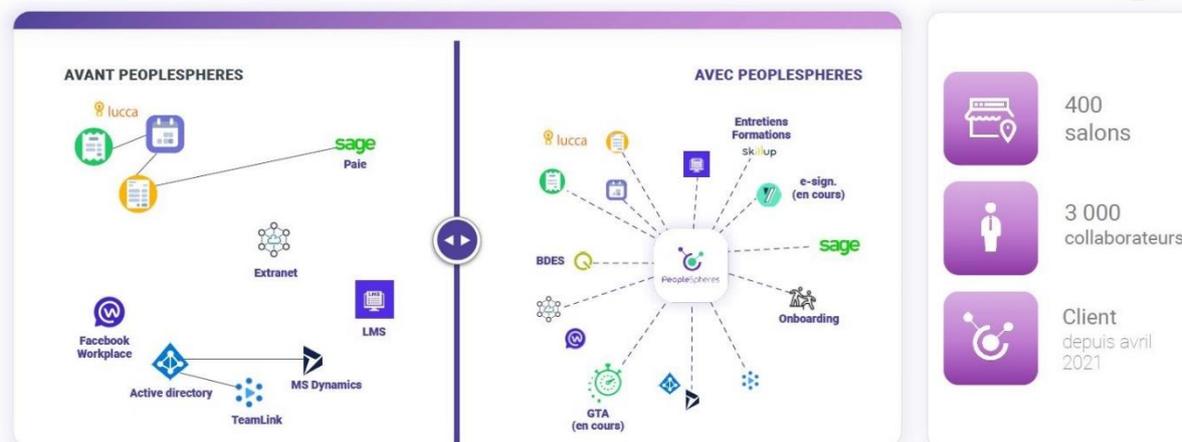
Il désire une plateforme d'interconnexion « *simple, flexible et intuitive, capable de s'adapter aux spécificités de chaque unité du groupe et de se raccorder à un maximum de logiciels*, explique Jenna Pignerol, directrice des ressources humaines de Provalliance. *Nous avons choisi en avril 2021 l'éditeur français Peoplespheres. L'interconnexion permet d'éviter les ressaisies. Aujourd'hui nous avons notamment sur la plateforme nos logiciels de gestion des recrutements, des congés et des entretiens annuels. Nous ajoutons progressivement de nouveaux outils pour accompagner notre croissance. Ainsi, nous travaillons actuellement sur la signature électronique et la gestion électronique de documents (GED).* »

Au tour des salons en 2023

Le périmètre d'utilisation est pour l'heure le siège du groupe. En janvier 2023, ce sera au tour d'une bonne partie des salons en France, au nombre de 2 000. Les bénéfices du côté des RH sont le gain de temps, la fiabilité du système et

le suivi amélioré des données. « L'utilisation mène à une communication plus qualitative avec les collaborateurs, ce qui contribue à la marque employeur », fait remarquer Jenna Pignerol.

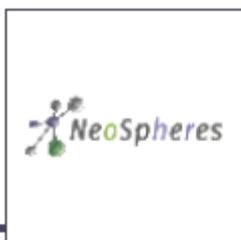
Provalliance



- 400 salons
- 3 000 collaborateurs
- Client depuis avril 2021

La plateforme permet de centraliser les données. Provalliance-Peoplespheres

Par Christine Calais



NeoSpheres

Core RH

IDENTITE

Nationalité : Française

Date de création : 2010

Nom du dirigeant : BLOQUET PHILIPPE, GALINDO CHRISTOPHE

CONTACT

Adresse : Grande Arche Paroi-Nord 92044 Paris La Défense

Tel : +331 40 90 30 54

E-mail : contact@neospheres.eu

Site web : www.neospheres.eu

OFFRE

Description : Créée il y a maintenant 3 ans, la société NeoSpheres a pour vocation d'apporter des solutions de gestion des ressources humaines adaptées à tous type d'entreprise

<https://headtopics.com/fr/video-tv7-la-qualite-de-vie-au-travail-un-veritable-enjeu-pour-les-entreprises-30601151>

"Vidéo TV7 : la qualité de vie au travail, un véritable enjeu pour les entreprises"



Vidéo TV7 : la qualité de vie au travail, un véritable enjeu pour les entreprises

Philippe Bloquet, le fondateur de PeopleSpheres était l'invité de la Matinale de TV7 ce mardi 11 octobre pour parler de la qualité de vie au travail

Philippe Bloquet, le fondateur de PeopleSpheres était l'invité de la Matinale de TV7 ce mardi 11 octobre pour parler de la qualité de vie au travail. La qualité de vie au travail est un facteur qui influence grandement les 18-30 ans - après le salaire - dans le choix de l'entreprise qu'ils intégreront. Ce thème est notamment de plus en plus pris en considération depuis la crise sanitaire et la mise en place du télétravail. Explications avec Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSpheres.

<https://www.interviewfrancophone.net/philippe-bloquet-peoplespheres>

"People Spheres: une innovation européenne à la hauteur des défis multiformes du 21e siècle"



Philippe Bloquet

fondateur et CEO Peoplespheres



Alors que les plateformes comme Airbnb ou Booking ont révolutionné leur secteur, ce modèle s'exporte aujourd'hui dans les entreprises. En intégrant l'ensemble des logiciels RH utilisés par une entreprise, PeopleSpheres met de l'ordre dans la jungle RH qui existe aujourd'hui. De la souveraineté numérique, aux perspectives d'évolution du marché, en passant par l'enjeu des plateformes et données RH, nous avons rencontré et échangé avec le Fondateur et CEO de PeopleSpheres.

Le secteur de la HR Tech est en pleine expansion : le Lab RH a recensé 700 start-ups depuis 2015. Pionnier sur le marché, l'expertise de PeopleSpheres est reconnue par le rapport Fosway 9-Grid™, qui le qualifie de Potential Challenger. PeopleSpheres se distingue grâce à l'agilité et à l'innovation offertes par sa plateforme, qui la classe à côté des géants américains comme SAP, Microsoft ou encore Oracle.

Les rapports Fosway 9-Grid™ sont des analyses indépendantes conçues pour évaluer les différentes options en matière de distributeurs. C'est une ressource critique qui permet aux entreprises européennes d'évaluer les solutions pour les RH, la gestion de talents ou l'apprentissage et est la première étape pour comprendre le marché.

Fosway qualifie PeopleSpheres de Potential Challenger, catégorie qui désigne les acteurs RH proposant des solutions innovantes, avec un vaste panel de fonctionnalités, et qui apportent une nouvelle vision du Cloud RH. Les Potential Challengers sont souvent les avant-gardistes du marché, qui se distinguent par leur caractère innovant, ainsi que par leur solution performante et à tarifs compétitifs.

Ainsi, l'entreprise française PeopleSpheres est reconnue comme une véritable pépite de la RH Tech, grâce à sa plateforme qui relie l'ensemble des logiciels RH au sein d'un seul et même écosystème.

Les entreprises qui utilisent cette plateforme sont libres d'ajouter/retirer des outils en fonction de leurs besoins sans que l'utilisation de la plateforme n'en soit altérée. Ainsi les responsables des ressources humaines peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée pour l'entreprise.

Par **INGRID VAILEANU**

<https://www.sudouest.fr/culture/programmes-tv/video-tv7-la-qualite-de-vie-au-travail-un-veritable-enjeu-pour-les-entreprises-12560329.php>

Le Vidéo TV7 : la qualité de vie au travail, un véritable enjeu pour les entreprises



Philippe Bloquet, le fondateur de PeopleSpheres était l'invité de la Matinale de TV7 ce mardi 11 octobre pour parler de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail est un facteur qui influence grandement les 18-30 ans - après le salaire - dans le choix de l'entreprise qu'ils intégreront. Ce thème est notamment de plus en plus pris en considération depuis la crise sanitaire et la mise en place du télétravail. Explications avec Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSpheres.

“ Vitamine T agrège ses SIRH pour en faciliter l’usage ”



Devant un SI d’une particulière complexité, le groupe Vitamine T a choisi de faciliter les saisies centrales grâce à PeopleSpheres intégré par Sopra Steria.

Entreprise de l’économie sociale et solidaire, le groupe **Vitamine T accompagne des publics en difficulté. Ses 1100 permanents sont répartis sur 28 structures et 37 sites** pour accompagner 5300 personnes en contrat d’insertion et 2600 en remobilisation vers l’emploi. Le groupe est issu de multiples regroupements et opère sous 13 conventions collectives différentes. Il en résulte **un système d’information d’une particulière complexité** avec plus de quarante logiciels métiers (on premise, SaaS, hébergés en IaaS...), quatre systèmes de paie différents, quatre gestion des temps et des absences (GTA)... Pour faciliter les tâches des équipes centrales, Vitamine T a déployé en SaaS PeopleSpheres intégré par Sopra Steria. La stratégie de la DSI est de migrer, lorsque c’est possible, progressivement dans le SaaS.

« Lorsque nous intégrons une entreprise par croissance externe, nous conservons son système d'information métier et nous le basculons autant que possible sur le système d'information support (comptabilité...) standard mais il arrive que ses missions particulières obligent à conserver des logiciels supports spécifiques » décrit Fabrice Denoual, DSI de Vitamine T. **Les équipes centrales se retrouvent donc à devoir gérer de nombreux logiciels différents** avec, parfois, des ressaisies entre applications voire une saisie dans un logiciel transmettant quelques informations à une autre application où une saisie complémentaire est alors nécessaire. Fabrice Denoual précise : « tout le monde a accès au SI, soit à partir d'un PC, soit depuis son smartphone. »

Un projet venu des besoins du terrain

La DRH avait un vrai besoin de se simplifier le quotidien, notamment pour gérer tout le cycle de vie du salarié, qu'il s'agisse d'un permanent ou d'un titulaire de contrat d'insertion : recrutement, accueil (on-boarding), gestion administrative, etc. En tout, huit grands processus devaient être couverts. « **Les futurs utilisateurs ont été totalement intégrés dans le choix des outils** » insiste Fabrice Denoual. Le cahier des charges défini pour l'appel d'offres comportait cinq cents questions !

L'appel d'offres a été lancé fin 2020. Sur les huit réponses reçues, cinq ont été jugées suffisamment conformes pour être étudiées. Deux ont été évalués en détail, avec des démonstrations : Talentsoft d'une part, le consortium réunissant l'éditeur PeopleSpheres et l'intégrateur Sopra Steria d'autre part. En décembre 2020, c'est ce dernier couple qui a été choisi. Fabrice Denoual justifie ce choix : « **outre la belle couverture fonctionnelle, PeopleSpheres disposait d'une réelle avance** car l'outil est très souple et très agile permettant de définir un standard commun tout en reconnaissant des spécificités lorsque la situation locale l'exige. En plus, il s'agit d'un SaaS français. » Outre le choix de PeopleSpheres, le SIRH

comprend le logiciel juridique Agrume d'aide à la gestion des contrats de contrats : cet outil permet de rédiger les contrats de travail en tenant compte des différents statuts et conventions collectives et d'effectuer les renouvellements. Enfin, la gestion des talents (évaluation des compétences, catalogue de formations...) est réalisée dans le SaaS Cornerstone, autant pour le personnel permanent que les personnes en parcours d'insertion.

Un outil qui épouse le processus et non l'inverse

« Nous avons les mêmes problèmes que les grands groupes internationaux, avec la gestion des cultures et des législations nationales, alors que nous sommes une structure bien plus petite » sourit Fabrice Denoual. **Mais PeopleSpheres a bien répondu à la complexité de la situation** comme l'explique le DSI : « le processus est imposé à l'outil, pas l'inverse. Les écrans de saisies sont dynamiques et s'adaptent à la situation spécifique d'établissements très variés en tailles ou en activités. » Pour chaque écran lié à un processus, la totalité de la saisie des données s'opère dans PeopleSpheres et les autres systèmes récupèrent les données nécessaires sans aucune ressaisie, quelque soit le cas.

En novembre 2021, le premier déploiement a été opéré sur l'entité VitaServices. Celle-ci représentait **le cas le plus compliqué**. Fabrice Denoual le justifie : « nous nous sommes dit que si nous arrivions à déployer l'outil sur VitaServices, nous avons la certitude que déployer sur les autres entités ne poserait pas de soucis. » De fait, **en janvier 2022 a débuté la généralisation**. Il ne reste à ce jour que onze entités non-équipées et le déploiement sera achevé fin novembre 2022.

Par Bertrand **LEMAIRE**

“ La plateforme RH PeopleSpheres qualifiée de « Potential Challenger » d’après le dernier rapport Fosway 9-Grid™ ”

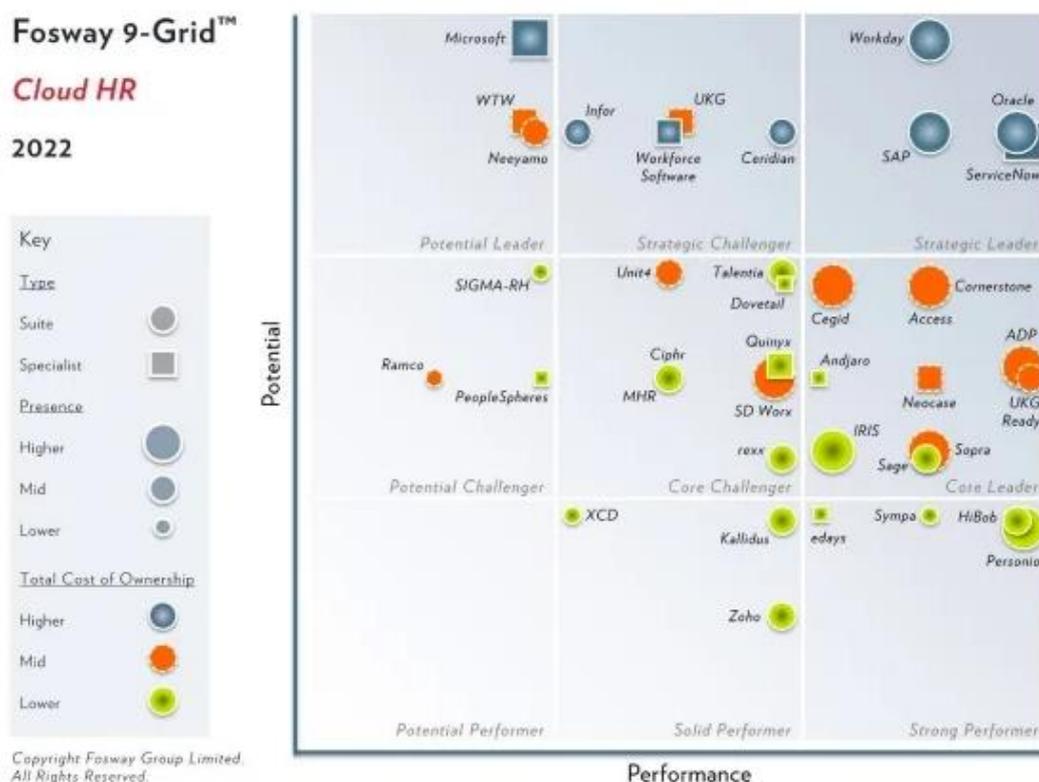


Créée en 2015 par Philippe Bloquet, PeopleSpheres est une plateforme RH 100 % ouverte destinée aux entreprises de 500 à 20 000 collaborateurs.

Cette solution innovante permet d’orchestrer tous ses logiciels SaaS RH, de manière unifiée et interconnectée, et/ou d’accéder à une marketplace. L’entreprise compte 350 clients parmi lesquels le Groupe Provalliance, le Groupe Vitamine T ou encore Alpine Renault. En 2021, PeopleSpheres a levé 8,5 millions d’euros pour accélérer sa croissance et débiter son internationalisation. L’entreprise comptabilise une centaine de collaborateurs dans 3 bureaux (Montpellier, Paris et Atlanta).

La plateforme permet aux entreprises d’intégrer l’ensemble de leurs logiciels RH au sein d’un seul et même écosystème. Celles-ci sont donc libres d’ajouter et de retirer des outils en fonction de leurs besoins sans que l’utilisation de la plateforme n’en soit altérée. Ainsi, les responsables des ressources humaines

peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée pour l'entreprise. Grâce à cette plateforme, l'entreprise Provalliance (le n°2 mondial de la coiffure) a par exemple pu rassembler l'ensemble des outils utilisés par ces quelques 3 300 salons et boutiques dans le monde. Ce qui leur a permis un réel gain de temps dans la gestion des données, une meilleure fiabilité des outils, un suivi optimal et une communication plus qualitative avec les 3 000 collaborateurs. De plus, PeopleSpheres a été conçu pour répondre aux nombreuses directives du RGPD permettant à ses clients de ne pas être soumis au Patriot Act américain.



Cette année, PeopleSpheres a été reconnu comme une véritable pépite de la RH Tech. En effet, l'expertise de PeopleSpheres a été reconnue par le rapport Fosway 9-Grid™1, qui le qualifie de Potential Challenger. PeopleSpheres se distingue grâce à l'agilité et à l'innovation offertes par sa plateforme, qui la classe à côté des géants américains comme SAP, Microsoft ou encore Oracle. Les rapports Fosway 9-Grid™ sont des analyses indépendantes conçues pour évaluer les différentes options en matière de distributeurs. C'est une ressource critique

qui permet aux entreprises européennes d'évaluer les solutions pour les RH, la gestion de talents ou l'apprentissage et est la première étape pour comprendre le marché. Fosway qualifie PeopleSpheres de Potential Challenger, catégorie qui désigne les acteurs RH proposant des solutions innovantes, avec un vaste panel de fonctionnalités, et qui apportent une nouvelle vision du Cloud RH. Les Potential Challengers sont souvent les avant-gardistes du marché, qui se distinguent par leur caractère innovant, ainsi que par leur solution performante et à tarifs compétitifs.

Par Estelle **IMBERT**



PARIS : Quand RH et Big Data s'allient pour améliorer la qualité de vie au travail

Aujourd'hui, l'heure est à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations.

Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs.

Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux Directions des Systèmes Informatiques (DSI).

Qu'est-ce que cela implique pour les RH ?

Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

[Les RH confrontées aux défis post-confinement](#)

[La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques](#)

[A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?](#)

[A propos de PeopleSpheres](#)

“ Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît

comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés

“ Comment les data permettent d'améliorer la qualité de vie au travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît

comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît

comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît

comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît

comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît

comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît

comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des

objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des

objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ Comment Les Data Permettent D'améliorer La Qualité De Vie Au Travail ”

L'heure est aujourd'hui à la productivité, à l'économie des coûts, et à la sécurisation des informations. Cependant les ressources humaines ont tendance à multiplier ces problématiques, suscitant un certain désengagement des collaborateurs. Avec l'importance croissante de la data dans les entreprises, le futur des RH semblent devoir se lier aux DSI. Qu'est-ce que cela implique pour les RH ? Comment mêler innovation, productivité, sécurité des données et ressources humaines ?

Depuis le début de la pandémie, les habitudes de travail ont été chamboulées, le travail hybride et le télétravail devenant la nouvelle norme. Selon People at Work 2022, 36 % des répondants seraient même prêts à démissionner s'il est impossible de télétravailler. De plus, les entreprises en phase de recrutement rencontrent des difficultés liées à la pénurie de profils, aux attentes grandissantes des candidats, mais aussi au déficit d'image de leur société. Un nouveau rapport de force se dessine entre les salariés et les entreprises. Ces dernières doivent désormais soigner leur marque employeur et assurer une bonne qualité de vie au travail pour leurs collaborateurs.

La gestion des datas comme moyen de résoudre ces problématiques

Au travail ou à domicile les entreprises doivent donc mettre en place les outils nécessaires pour assurer la bonne réalisation des missions et le bon suivi des

objectifs des collaborateurs. Mais comment faire ? La gestion des data apparaît comme indispensable. Tout d'abord, les salariés doivent pouvoir avoir accès aux mêmes outils au bureau et chez eux pour ne pas impacter leur productivité. Bien entendu, ces données doivent être sécurisées. De plus, la gestion des data via des outils RH doit permettre à la fonction un meilleur suivi des collaborateurs, permettant de détecter plus facilement les décrochages, la baisse de motivation, l'atteinte des objectifs et de gérer l'évolution des carrières. Les entreprises font souvent appel à des logiciels différents en fonction des usages (recrutement, paie, congés, etc.), ce qui ne facilite pas la gestion de reportings unifiés.

A quoi ressemblera le futur des ressources humaines ?

Ces entreprises ont donc besoin d'une plateforme rassemblant tous leurs outils RH pour assurer la synchronisation et la protection de l'ensemble de leurs données. Les DRH doivent désormais s'allier aux DSI, acteurs-phares de la transformation numérique des entreprises, pour mettre en place les outils nécessaires pour la gestion des RH, et l'amélioration de la QVT. L'utilisation d'un SIRH offre une automatisation des tâches chronophages ainsi qu'un gain de productivité et de temps pour les services de ressources humaines. L'intégration de nouveaux collaborateurs est également améliorée grâce à la simplicité de la plateforme, dont la prise en main est facilitée.

PeopleSpheres répond à l'ensemble de ces problématiques, grâce à sa plateforme innovante qui modernise les systèmes RH et favorise la performance et la QVT. La plateforme rassemble tous les logiciels RH d'une entreprise au sein d'un seul et même écosystème, ce qui permet d'obtenir des reporting unifiés.

“ PeopleSpheres : Du bootstrap à la startup, l’ambition de créer un leader sur le long terme ”



PeopleSpheres est une plateforme RH modulable qui permet à chaque entreprise de rassembler en un seul lieu les fonctionnalités de multiples logiciels. Représentative du “composable business” que l’institution Gartner présente comme l’avenir de l’entreprise, PeopleSpheres pose les jalons pour tenter de s’installer comme un leader mondial.

L’histoire de PeopleSpheres a commencé bien avant le dépôt de ses statuts (en 2015). Pour comprendre les origines de ce logiciel RH, il faut remonter à une société de conseil nommée NeoSpheres, et encore avant cela à une entreprise de la Silicon Valley du nom de Saba Software. C’est dans cette dernière que Philippe Bloquet, qui deviendra le fondateur de PeopleSpheres, fera ses armes entre 2007 et 2010. C’est là qu’il découvrira le concept de “best of breed”, qui

est la possibilité d'interconnecter plusieurs logiciels de différents éditeurs pour aller choisir les solutions les plus adaptées.

La fin du “All in One”

Pour Philippe, nous allons connaître la fin du “tout-en-un” (ou “All in One” si l'on veut poursuivre avec la langue de Shakespeare) : « Il faut bien le dire, lance-t-il. Les gros all-in-one restent limités... et ils ne sont pas très agiles ». Pour lui, l'avenir du Système d'Information de gestion des Ressources Humaines (SIRH) se fera par l'assemblage de multiples logiciels que l'entreprise sélectionnera dans la liste pléthorique des outils existants en fonction de la spécificité de ses besoins.

Pour que le « best of breed » fonctionne et que les entreprises ne se retrouvent pas avec des outils trop éparses, il a très vite l'idée d'orchestrer l'ensemble. Mais Philippe Bloquet n'est pas du genre à sauter à pieds joints dans l'inconnu. Avant PeopleSpheres, il y a eu NeoSpheres, une société de conseil qui va lui permettre de préparer le terrain tout en venant accompagner les entreprises dans leurs besoins RH. En filigrane des années NeoSpheres, il y a donc toujours des études et des expérimentations pour venir développer la vision d'un portail RH.

Celle-ci n'arrivera que cinq ans plus tard, en 2015, moment où Philippe Bloquet considère que le marché est prêt, avec une plus grande maturité dans le monde du SaaS. Cette première itération s'appellera tout simplement Mon Portail RH avant de changer de nom en 2019 au profit de PeopleSpheres.

Pendant un premier temps, les clients s'intéressent aux briques logicielles spécifiques et Philippe Bloquet arrive à proposer son portail en supplément. Puis, progressivement, les clients signent pour cette vision d'un portail unique, qui va leur permettre de rassembler l'ensemble des briques logicielles RH.

Être une boîte de soft

2019 est une année charnière pour la jeune startup. Le changement de nom est anecdotique puisque Philippe Bloquet va en même temps vendre son activité de conseil (NeoSpheres) à Sopra HR, réaliser une première levée de fonds de 3 millions d'euros (1,5 en equity auprès de ODYSSEE Venture et 1,5 en dette) pour faire développer la solution technologique de PeopleSpheres (qui était jusqu'à présent basée sur des technologies non-propretaire par manque de moyen).

« On a décidé d'aller au bout du raisonnement, explique t-il. C'était le moment de décider si nous étions une boîte de conseil ou une boîte de logiciel. Et c'était définitivement la plateforme qui nous motivait et on a fait le choix du software ». Le pari va vite payer. En 2019, PeopleSpheres signe son premier client de 1.000 collaborateurs, en 2020, c'est le premier à 5.000, et en 2021, la première entreprise de 15.000 collaborateurs.

Une nouvelle levée de 8,5 millions d'euros est alors réalisée en 2021 auprès d'Omnes Capital, Irdi capital, UL Invest et Swen, pour financer la croissance de l'entreprise. D'une quinzaine de personnes en 2019, PeopleSpheres comptabilise jusqu'à 100 collaborateurs actuellement.

Le rêve américain

Cette phase de croissance amène à réfléchir à l'internationalisation de PeopleSpheres. Très vite, le choix se porte sur les États-Unis. Philippe Bloquet commente ce choix : « Hélas, l'histoire nous montre depuis 25 ans que les gens qui comptent dans le monde des plateformes sont américains. Si on veut compter un jour sur ce marché, nous devons être sur le marché américain. Et puis, PeopleSpheres a atteint une maturité technologique sur le monde des plateformes qui n'a pas à rougir de ce qui se fait aux États-Unis ».

L'entreprise est donc en train de modestement dérouler ce scénario d'expansion américaine avec de belles réussites comme la signature d'un contrat pour une

entreprise de plus de 6.000 collaborateurs il y a quelques semaines. Mais le président de PeopleSpheres concède que ce n'est pas avec la précédente levée qu'ils vont pouvoir conquérir le marché américain.

Une nouvelle levée est en préparation, mais ralentie par la conjoncture actuelle. Le montant espéré ne sera peut-être pas le montant final mais la situation n'inquiète pas Philippe Bloquet outre mesure : « J'en ai déjà vécu quelques-unes de crises depuis mon arrivée dans le monde des affaires. Lorsque vous affichez une proposition de valeur différenciante et plutôt innovante, vous avez des cartes à jouer. Je pense que c'est le bon moment pour nous ».

Il commence donc déjà à regarder les acteurs américains que PeopleSpheres pourrait être en mesure d'acquérir pour jouer la carte de la croissance externe. Le CEO rêve aussi d'un "plan secret" qui serait de boucler une levée importante, auprès des bonnes personnes pour se mettre à l'abri d'un rachat, d'ici 3 ou 4 ans. Dans cette dynamique, Philippe Bloquet a totalement intégré le fait qu'il finira pas ne plus être majoritaire dans sa propre entreprise. Mais il ne l'a jamais vu comme une perte de contrôle. « Je ne me suis jamais posé cette question parce que je savais que ce projet ne pouvait se faire qu'avec l'aide de financier externe ».

A 59 ans, Philippe Bloquet compte préparer la suite de l'aventure d'ici une dizaine d'années. Une perspective qui l'amène aussi à penser sur le long terme, à la forme qu'il donnera à PeopleSpheres et à la prochaine génération d'entrepreneurs qui pourra accompagner cette startup aussi loin que possible.

Par Valentin **PRINGUAY**

“ Pourquoi le marché des commerciaux est-il en tension ? ”



Le marché des commerciaux est en tension. Selon France Digitale, pour 60 % des entrepreneurs, le recrutement est un frein à la croissance. Le métier évolue, les attentes aussi. Décryptage.

Les profils commerciaux apparaissent dans le top des métiers les plus difficiles à recruter. Les bons commerciaux sont en tension sur le marché et les postes sont soumis à un turnover important. En quoi le métier a-t-il changé ? Entretien avec Alexandre Diard, Directeur Commercial & Marketing de PeopleSpheres.

Quelles sont les tendances du marché pour les directeurs commerciaux ?

Les enjeux sont tout d'abord liés aux recrutements, aussi bien en quantité qu'en qualité. En effet, aujourd'hui le marché du travail est tendu, il est donc primordial de s'assurer que l'équipe ait une cohérence et sache s'inscrire dans un esprit d'équipe permettant à l'entreprise de progresser rapidement et durablement. Pour ce faire, la sélection des membres de l'équipe est importante mais le processus d'intégration est clé.

Il est également important de gagner en prédictibilité sur le closing du mois et du trimestre, à savoir le bilan de l'activité commerciale du mois/trimestre précédent. En mettant en place les bons indicateurs de performance et en faisant en sorte qu'ils soient compris et partagés par l'ensemble des membres de l'équipe afin qu'ils puissent être analysés régulièrement pour déduire les tendances du business à venir pour l'entreprise.

Quels sont les outils que vous utilisez pour générer du trafic ?

Les outils que nous utilisons sont variés. Afin de générer du trafic, nous faisons appel à :

- Des bases de données payantes et gratuites, couplées avec des outils permettant de trouver les informations complémentaires de type ligne directe professionnelle, email professionnel...
- Des outils de séquences d'email afin de pouvoir programmer des relances auprès de porteurs de projets, qui auraient été abandonnés ou reportés par le prospect.
- Des outils pour connaître les sociétés qui visitent le site web de notre entreprise, ceux-ci nous permettent d'avoir une démarche pro-active en plus des actions réalisées par notre équipe Marketing.

Le digital est-il un levier à prioriser ?

Cela dépend de la taille des entreprises ciblées. Chez PeopleSpheres, nous adressons les problématiques d'unification des logiciels RH présents au sein des entreprises entre 500 et 20 000 employés, que ce soit par rapport à des problématiques de Fusion/Acquisition, d'internationalisation ou encore de vétusté du parc de logiciels historiques. Le digital est donc un moyen d'approcher nos décideurs en leur apportant un certain nombre d'informations leur permettant de nourrir leur réflexion.

Cependant, depuis la pandémie, les évènements en réel de type salon ou conférences voient un regain d'affluence et permettent de créer des moments privilégiés avec les décideurs, alors qu'il faudrait en temps normal plusieurs mois pour construire une telle relation simplement par téléphone.

Comment la data a-t-elle changé vos métiers ?

La data permet de plus facilement comprendre son marché et donc d'améliorer son ciblage. Elle permet également d'identifier plus facilement les différentes personnes clés qui interviendront au sein du cycle de vente.

Comment expliquez-vous les difficultés de recrutement pour les carrières commerciales ?

Les difficultés de recrutement des équipes commerciales s'expliquent par la guerre des salaires entre les sociétés réalisant des levées de fonds de + 50 millions d'euros et celles qui font des levées de fonds raisonnables ou qui ne font pas de levées. Les sociétés ayant levé des montants considérables proposent des salaires plus élevés, mais sans véritable raison. Cela fait donc augmenter la grille des salaires des commerciaux au global, sans réelle justification.

Les difficultés de recrutement sont dues aussi au manque de formations au métier de Commercial B2B logiciel au sein des centres de formations, écoles de commerces et universités. Il revient systématiquement à l'entreprise de former l'employé à partir de zéro au métier de commercial B2B SaaS.

De plus, une mauvaise image est parfois associée au métier de commercial, alors qu'il s'agit d'un métier au cœur des décisions et sans lequel aucune société n'existerait : il doit projeter la stratégie de l'entreprise sur le terrain et doit mobiliser des compétences techniques et relationnelles pointues. On constate donc un besoin accru de redorer le blason du métier de commercial.

“COUP DE BLUES CHEZ LES CADRES ”



Le moral en berne des salariés s’affiche à longueur d’articles. Mais, qu’en est-il des cadres ? Comme pour le reste de la population active, sa physionomie évolue. Pour le meilleur et pour le pire.

Attention, sujet tabou ? « Les cadres parlent peu, commente d’emblée Alexandre Willocquet, coach en reconversion professionnelle, après une carrière dans l’industrie. S’ils s’expriment à titre individuel, collectivement, ils prennent peu la parole sur leur moral. Cela reste tabou. C’est le phénomène de la majorité silencieuse. On observe chez eux peu d’expression publique, même s’ils avalent des couleuvres. « D’où un certain malaise face aux questions sur leur moral au sein de cette population composée de managers et d’experts, de cadres supérieurs, intermédiaires ou de proximité. Fondateur d’Eurécia, éditeur de logiciel RH, qui compte 130 salariés, dont 90 % de cadres, Pascal Grémiaux évoque des collaborateurs « qui se recroquevillent ».

PAROLE INDIRECTE. Pourtant, selon la Dares, les cadres sont les actifs les plus syndiqués (10,9%), juste derrière les professions intermédiaires (11,4 %) et avant les employés (9,6 %). Peu loquaces ? Le statut veut cela. Par construction, la loyauté prévaut. « Ils doivent incarner les valeurs de l'entreprise, note Jean Pralong, professeur en gestion des ressources humaines au sein de l'École de management (EM) de Normandie. Cette posture requiert une forme de silence, mais avec une prise de parole... indirecte. Chaque fois qu'un cadre s'élève contre les nouveaux comportements des jeunes générations, on peut difficilement ne pas y voir ses propres revendications. Sa propre libération. »

« FRONDE INTERNE ». La loyauté, le modèle du cadre bon soldat ? Emeric Lebreton y croyait, lui aussi. Quel étonnement pour ce dirigeant cofondateur d'Oriantation, spécialisé dans le bilan de compétences de voir neuf cadres faire état de plus de revendications que les autres collaborateurs, avec moins d'engagement... « Une fronde interne », raconte ce docteur en psychologie. J'ai été complètement déstabilisé. L'évolution du rapport au travail vaut aussi pour l'encadrement. Qu'un cadre de direction commence à parler tickets-restaurants ou équilibre vie personnelle versus vie professionnelle, on a changé de modèle. » D'après la dernière étude de l'Apec, de septembre 2022, la préoccupation d'équilibrer vie perso-vie pro arrive en tête des bonnes résolutions de rentrée pour 66 % d'entre eux. Finalement, Emeric Lebreton s'est séparé de ses collaborateurs.

Autre secteur, même constat. « Les cadres sont de plus en plus nombreux à fixer des limites, explique Steven Dailleux, directeur associé du cabinet Vendredi Treize, spécialisé dans les métiers du notariat. Aujourd'hui, ils construisent leurs postes. C'est déstabilisant. On doit lâcher du lest. » Et faire des contre-propositions en cas d'annonces de départ. « Ils les acceptent, note Philippe

Bloquet, fondateur de Peoplespheres, plateforme RH. Une réaction qui n'existait pas, il y a quelques mois. La frilosité des cadres s'installe. »

MONTAGNES RUSSES ÉMOTIONNELLES. « Pendant deux ans, les cadres ont été pied au plancher, baignant dans une euphorie post-premier confinement. Cette période laisse place à une phase d'incertitudes », affirme Arnaud Monteil, directeur associé chez Robert Walters, cabinet conseil dans le recrutement. De véritables montagnes russes émotionnelles avec la contraction de l'économie, un contexte international dégradé, le changement climatique... « Issus d'une population diplômée, les cadres ont une capacité d'analyse très poussée, très développée, agence de communication intégrée, d'où une forte conscience des enjeux sociétaux actuels », souligne Aude Merceron, responsable RH et relations sociales chez DDB. La porosité est de mise entre l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise. Résultat, un cadre sur quatre estime que sa santé mentale s'est dégradée ces deux dernières années, selon l'Apec. « À chaque fois que l'on parle d'eux, c'est pour leur demander de faire mieux, analyse Natalène Levieil, directrice de projet chez LHH, cabinet de conseil en ressources humaines. Mais, eux, comme collaborateurs, qui s'en préoccupe ? Ils ont les mêmes droits. On a trop parié sur leur résistance. L'excuse "ils sont payés pour ça" n'est plus supportable. » Quel est leur rapport au travail ? Recommanderaient-ils leur entreprise ? Comment évaluent-ils leur charge de travail ? Les questions fusent dans les directions des ressources humaines, avec des enquêtes rendues publiques... ou non. Supermood, plateforme d'écoute des collaborateurs, est de plus en plus souvent sollicitée, avec trois fois plus de questions demandées par les clients sur ces thématiques-là. « Beaucoup de conneries sont écrites, déplore Kevin Bourgeois, cofondateur de la plateforme. Souvent, les articles s'appuient sur des convictions au lieu de certitudes étayées. « Prêter attention aux cadres est dans l'intérêt des entreprises, en raison même de la tertiarisation de l'économie. « N'est-ce pas un problème de riches que de se poser pareilles

questions ,lâche Arnaud Monteil, et d'avoir ce niveau d'état d'âme ?» Des statistiques permettent de relativiser le coup de blues du cadre. Selon un sondage OpinionWay pour l'Observatoire de l'engagement, à paraître le 15 novembre, 68 % des managers (donc cadres) se disent très engagés, soit 10 % de plus que la moyenne des salariés.

Par Murielle **WOLSKI**

“Marketplace HR Tech : Tellent couvre l'Europe avec Javelo en ambassadeur français”



Sous la houlette de leur investisseur commun (le fonds PSG), trois start-ups européennes de la HR Tech fédèrent leurs ressources pour développer un modèle de marketplace. Le point avec Anne-Sophie Vasseur, CEO et cofondatrice de Javelot.

« Tellent, première ‘People Growth Collective’ du monde ». Retenez bien le nom de ce nouveau groupe dans la HR Tech. Il devrait monter en puissance en Europe.

Il fédère les ressources d’un trio de start-ups européennes sous la supervision de leur actionnaire commun : le fonds anglo-saxon Providence Equity Partners (PSG).

Javelo (gestion de la performance des employés, France),

Recruitee (solution ATS, Pays-Bas) qui a acquis en 2021 KiwiHR (gestion RH pour PME, Allemagne),

Sympa (optimisation du parcours d'emploi, Finlande).

La genèse de l'alliance remonte au printemps mais la marque corporate et commerciale Tellent a été dévoilée le 15 septembre.

Elle a vocation à servir de « guichet unique » pour les services RH de l'écosystème Tellent exploités sous un modèle de marketplace.

Quelques indicateurs d'activité de Tellent

Tellent, qui dispose d'un statut de « Limited Company Holding » basé au Luxembourg, est présidé par Perry Oostdam (fondateur de Recruitee). Le groupe s'appuie sur les ressources des diverses start-ups fédérées. Pour amorcer le modèle de marketplace, le groupe dispose de :

- 500 employés dans 11 bureaux,
- 6.000 clients dans 100 pays (dont Bosch, Transavia, M&S, Asus, Red Bull Media House, BMW, Espresso House, Storytel),
- 500.000 utilisateurs en cumul,
- 300 partenaires,
- 1.000 intégrations.

Un positionnement de marketplace de services HR délivrés en mode best-of-breed

« La mission de Tellent est d'unifier le marché fragmenté de la HR Tech et de devenir la plateforme de référence pour les logiciels RH exploités sous un angle 'best-of-breed' », déclare Perry Oostdam, CEO de Tellent et fondateur de Recruitee.

« Recrutee, Sympa, Javelo et kiwiHR ont une culture, des valeurs et une vision communes. Il était logique de s’aligner et de soutenir mutuellement le développement de nos produits. La marque de chaque entreprise restera unique et inchangée. Parallèlement, le nouveau groupe Tellent unifie les solutions pour développer des synergies de ce collectif. »

« Le modèle économique de Tellent permettra aux entités du groupe de partager leurs connaissances et les apprentissages acquises respectivement, ce qui favorisera de la mobilité interne à travers des marchés que nous dominons déjà et la délivrance des meilleurs produits et services à nos clients. »

Anne-Sophie Vasseur, Javelo by Tellent : « Chaque start-up reste indépendante mais dans un groupe commun »

« Nous voulions un nom unique [Tellent] pour fédérer toutes les entités du groupe. Chaque start-up garde ses dirigeants et ses équipes, son nom en rajoutant la mention ‘by Tellent’ pour marquer le rattachement des produits », déclare Anne-Sophie Vasseur, CEO et cofondatrice de Javelot, la start-up ambassadrice de Tellent en France dont la création remonte à 2016 (voir encadré ci-dessous).

« L’objectif est de disposer d’une marketplace avec des solutions RH expertes chapeauté par Tellent. Cela favorisera des synergies avec de possibles intégrations de briques ultérieurement. »

« Sur une marketplace, les clients pourront trouver l’ensemble des outils RH spécialisés de nos start-ups. Ils préfèrent cette approche de logiciels modulables en mode best-of-breed plutôt qu’une suite RH intégrée qui ferait tout. »

Dans le paysage HR Tech en France ou en Europe, il existe d'autres modèles similaires de marketplaces comme PeopleSpheres ou Personio.

« Nous avons réalisé des campagnes d'e-mailing à nos clients et à nos prospects respectifs pour leur annoncer la création du groupe Tellent », précise Anne-Sophie Vasseur.

Une vidéo commune décalée a été réalisée dans ce sens. Elle est disponible sur YouTube.

Par Philippe **GUERRIER**



Top 250 : une croissance à deux chiffres en 2021 pour les champions français du logiciel

La 12ème édition du Top 250 des éditeurs de logiciels français, réalisée par EY et Numeum, témoigne de la résilience et du dynamisme du secteur en 2021. Les 294 éditeurs qui ont participé à l'enquête ont réalisé un chiffre d'affaires de 19,4 milliards d'euros, soit une croissance de 10,2% sur un an contre 9,1% en 2020. Cette croissance est aussi mieux partagée. Hors top 3, la croissance observée du chiffre d'affaires en 2021 est de 15 % alors qu'elle n'était que de 6 % en 2020. Les « petits », avec un chiffre d'affaires inférieur à 10M€, s'en sortent le mieux avec une croissance de 17%.

Dans cette période marquée par la sortie de crise du covid, les éditeurs ont démontré la solidité de leur modèle. Ils sont 79% à avoir réalisé un bénéfice d'exploitation. Le secteur est aussi dynamisé par le modèle SaaS qui s'impose en standard et représente 45% du chiffre d'affaires édition du panel (39% en 2019).

Dans ce contexte porteur, les éditeurs ont accéléré sur les recrutements avec une hausse de +9% en 2021 contre +5% en 2020. 88% d'entre eux prévoient

d'augmenter encore leurs effectifs en 2022. Malgré les difficultés de recrutement, 13 000 nouveaux postes ont été créés entre 2019 et 2021.

« Autre signe d'une relève assurée, notre secteur compte désormais une trentaine d'éditeurs affichant plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires logiciel et 150 éditeurs de plus de 10 millions d'euros », se félicite dans son édito Stanislas de Rémur, président du collège éditeurs et plateformes de Numeum. *« Et la consolidation devrait continuer puisque les éditeurs font davantage appel au capital investissement et que 56% envisagent de réaliser une opération de croissance externe à l'avenir, en particulier à l'international »,* ajoute-t-il.

Toutefois dès la réalisation de l'enquête les premiers effets du conflit russo-ukrainien se faisaient ressentir. 22% des éditeurs ont déclaré être impactés, ce qui s'est traduit pour eux par des pertes de clients (48%) de ressources en R&D (30%) ou de la cybercriminalité (20%). L'amplification de la crise énergétique qui en a résulté touche désormais une grande partie des donneurs d'ordre et contraint le secteur à s'adapter.

La RSE s'impose d'ailleurs comme une préoccupation prioritaire pour 71% des 241 sociétés qui ont répondu à ce volet de l'enquête. Parmi les chiffres clés, retenons que 62% ont initié une démarche RSE structurée, 31% réalisent leur bilan carbone et 17% quantifient la réduction des émissions grâce aux solutions proposées chez leurs clients.

Ce nouveau Top 250 dresse un panorama très large du secteur. Pour donner une idée de sa progressivité, Ecomundo à la 250ème place réalise 2M€ de chiffre d'affaires, Arpege à la 100ème 21M€, Harvest à la 50ème 52M€, Docaposte à la 10ème 320 M€ et Dassault Systèmes culmine à la 1ère avec 4,4 Md€.

Beaucoup d'évolutions sont à relever dans le top 10 : Ubisoft s'empare de la 2ème place derrière Dassault Systèmes et relaye Criteo à la 3ème. De même Cegid monte à la 5ème place et relaye Murex à la 6ème. Cegedim recule de la 7ème à la 9ème place devancé par Claranova et Infopro Digital. Dcaposte progresse de 10 places pour occuper la dernière ligne du top 10. Enfin Sopra Steria se maintient à la 4ème place.

RANG	ENTREPRISE	CHIFFRE D'AFFAIRES ÉDITION 2021 (M€)			
1	DASSAULT SYSTEMES	4 402,6	24	ESKER	133,6
2	UBISOFT ENTERTAINMENT (UBISOFT)	2 125,2	25	IVALUA	111,0
3	CRITEO	1 905,8	26	PLANISWARE	109,7
4	SOPRA STERIA GROUP	691,7	27	SOGELINK	107,8
5	CEGID	632,0	28	EQUASENS (EX-PHARMAGEST)	99,9
6	MUREX	630,0	29	GENERIX GROUP	84,5
7	CLARANOVA	471,9	30	GROUPE DL SOFTWARE	83,5
8	INFOPRO DIGITAL	379,8	31	FIDUCIAL INFORMATIQUE	82,0
9	CEGEDIM	376,2	32	ATEME	78,8
10	DOCAPOSTE	320,0	33	MAINCARE SOLUTIONS	75,9
11	AXWAY SOFTWARE	285,5	34	SOFTWAY MEDICAL	70,5
12	GAMELOFT	265,0	35	NEOXAM	67,2
13	ISAGRI	240,0	36	LECTRA	67,1
14	EQUATIV (EX SMART ADSERVER)	237,0	37	LYRA NETWORK	67,0
15	QUADIENT	233,0	38	PRODWARE	66,3
16	SEPTEO	198,0	39	A2MAC1	62,0
17	BERGER-LEVRULT	175,9	40	KELIO (EX. BODET SOFTWARE)	61,6
18	INETUM	170,7	41	STORMSHIELD	61,0
19	ODIGO	160,4	42	VÉRIMATRIX (EX-INSIDE SECURE)	60,7
20	LINEDATA SERVICES	160,2	43	HARDIS GROUP	58,5
21	INFOVISTA	159,7	44	TALENTIA SOFTWARE GROUP	57,3
22	FOCUS HOME INTERACTIVE	142,6	45	EBP INFORMATIQUE	57,0
23	ESI GROUP	136,6	46	NACON (BIGBEN)	54,4
			47	PROGINOV	53,8

	72	SIDETRADE	32,6
	73	CHAPSVISION	32,4
	74	PLATFORM.SH	31,6
	75	SCALITY	30,4
	76	DEVERYWARE	30,2
	77	ID SYSTEMES GROUP	30,0
	78	VISIATIV	29,6
	79	ACD GROUPE	29,2
	80	GRAITEC	27,7
	81	D-EDGE	27,3
	82	DIVALTO	27,3
	83	OCTIME	27,1
	84	INTESCIA	26,8
	85	ELCIA GROUPE	26,1
	86	SPLIO	25,4
	87	FINANCE ACTIVE	25,4
	88	INFOLOGIC ENGINEERING	25,3
	89	EUDONET	25,3
	90	VIF	25,0
	91	LOMACO SOFTS & SERVICES	24,0
	92	AKENEO	23,5
	93	ACH @T SOLUTIONS	23,3
	94	WALLIX	23,2
	95	ENOVACOM	22,4

	96	BOTIFY	22,1
	97	SARBACANE	21,8
	98	AB TASTY	21,6
	99	ITESOFT	21,2
	100	ARPEGE	21,2
	101	SLIB	20,7
	102	BALYO	20,6
	103	RCA	20,5
	104	SWORD	19,7
	105	SEITRA	19,7
	106	4D	19,5
	107	SOLWARE	19,5
	108	WITBE SA	19,1
	109	SMSMODE, CALADE TECHNOLOGIES	19,0
	110	FUTURMASTER	19,0
	111	ATEMPO	18,6
	112	GATEWATCHER	18,5
	113	PLUG IN DIGITAL	18,0
	114	LUCCA	17,1
	115	EKSAE	17,0
	116	ELOQUANT	16,9
	117	OPEN	16,8
	118	STREAMWIDE SA	16,7
	119	PRAXEDO	16,5

	120	WEDIA	15,7
	121	INVOKE	15,7
	122	MGDIS	15,6
	123	ASYS	15,3
	123	NOMADIA	15,3
	125	GROUPE YONI	15,1
	126	KLEE GROUP	14,7
	127	WINPHARMA (SARL EVERYS)	14,5
	128	OSLO	14,3
	129	STILOG IST	14,1
	130	TERANGA SOFTWARE	13,9
	131	CODRA	13,8
	132	TIIME	13,7
	133	BRAINCUBE	13,5
	133	SAGES INFORMATIQUE	13,5
	135	YMAG	13,5
	136	DECLARANET PROTYS	13,3
	137	EURECIA	12,5
	138	ÉLAP	12,2
	139	JUMP TECHNOLOGY	12,1
	140	DEEPMI SAS	12,1
	141	SYSPERTEC COMMUNICATION	12,0
	142	EIG	11,6
	143	XELYA	11,6

	145	OLAQIN	11,2
	146	UPSLIDE SAS	11,1
	147	JALIOS	11,1
	148	KBRW	11,0
	149	REPORT ONE	10,8
	150	DON'T NOD ENTERTAINMENT	10,6
	151	LOGITUD SOLUTIONS	10,0
	152	DIAPASON	9,8
	153	SILVERPROD GROUP	9,5
	154	FÆDERIS	9,5
	155	EFALIA	9,4
	156	VIALINK	9,2
	157	DDS LOGISTICS	9,0
	158	WISPER	8,7
	159	DIGITECH	8,6
	160	CIRPACK SAS	8,6
	161	INFOTEL	8,5
	162	SELLSY	8,4
	163	ALLSHARE	8,4
	164	MAILINBLACK	8,3
	165	RINGOVER	8,3
	166	OPENDATASOFT	8,1
	167	ALMA	8,0
	168	ADWANTED GROUP	7,9

	169	ISILOG	7,6
	170	ARCAD SOFTWARE	7,6
	171	HOLY-DIS	7,5
	172	SHIRO GAMES	7,2
	173	OPERIS	7,2
	174	NEOEDGE	7,0
	175	VAL SOFTWARE	6,9
	176	AVANTEAM	6,9
	177	CALMEDICA	6,8
	178	PRIOS	6,7
	179	E-ATTESTATIONS.COM	6,6
	180	MISTRAL	6,6
	181	SYDEV	6,2
	182	TELELOGOS	6,2
	183	ESII	6,2
	184	SYMTRAX	6,2
	185	TENOR	6,1
	186	PRIMOBX	6,0
	187	KEEPEEK	6,0
	188	EXPENSYA	5,9
	189	OLFEO	5,7
	190	ACTEOS	5,7
	191	BOONDMANAGER	5,6
	192	ARCHIMED	5,5

	193	ZENCHEF	5,4
	194	HORIZONTAL SOFTWARE	5,1
	195	EURIS	5,0
	195	AMELKIS	5,0
	197	BRAINWAVE GRC	4,9
	198	PEOPULSE	4,8
	199	ADELYCE	4,8
	200	ASKIA	4,6
	201	INTERACT SOFTWARE	4,5
	202	BEEMO TECHNOLOGIE	4,4
	203	LINKURIOUS	4,4
	204	ASTREE SOFTWARE	4,3
	205	PEOPLESHERES	4,3
	206	COOPENGO	4,3
	207	EXATECH	4,2
	208	AS-TECH SOLUTIONS	4,2
	208	INTRASENSE	4,2
	210	ICD INTERNATIONAL	4,1
	211	VIRAGE GROUP	4,1
	212	ALTAYS	4,0
	213	CELSIUS ONLINE	3,9
	214	DOXENSE	3,9
	214	MAXXING	3,9
	216	ANDJARO	3,7

 217	JAMESPOT	3,7
 218	DOLIST	3,5
 219	SMART GLOBAL GOVERNANCE	3,5
 220	ENERGISME	3,5
 221	SYNOX	3,3
 222	STONAL	3,3
 223	NAELAN	3,3
 224	IT DEVELOPMENT	3,3
 225	ZETALY	3,2
 226	ARTICQUE	3,2
 227	VOLUME SOFTWARE	3,0
 228	EUREKA SOLUTIONS	3,0
 229	GROUPE LSE	2,9
 230	CREATIVE IT	2,9
 231	DPO CONSULTING	2,7
 231	WESOFT	2,7
 233	POLE STAR	2,6
 234	TECHFORM	2,6
 235	E-FINANCES	2,5
 236	COVLINÉ	2,5
 237	A-SYSTEMS	2,5
 238	PROSIM SA	2,4
 239	NUMEN	2,4
 239	GOBLINZ STUDIO	2,4

 241	SIX-AXE	2,4
 242	METRIXWARE	2,3
 243	SOLUSQUARE	2,3
 244	ATTIC+	2,2
 245	DATA LEGAL DRIVE	2,2
 246	AIMAIRA	2,2
 247	IWE	2,0
 248	CLARILOG FRANCE	2,0
 249	ACTIVEO	2,0
 250	ECOMUNDO	2,0

Par Laurent **Sounak**



Télétravail, le plébiscite du vendredi

Près d'un télétravailleur francilien sur deux reste chez lui le vendredi. Dans tous les centres urbains, les entreprises sont contraintes d'adapter leur organisation. Vie au travail. Analyse

Des rues étrangement calmes, des restaurants à moitié vides à midi et des métros moins bondés. À Paris, Lille ou dans n'importe quel centre urbain, les salariés désertent les vendredis en « présentiel ». Pour preuve, dans les RER, métros, trains et tramways parisiens, l'écart de fréquentation entre le mardi – journée la plus chargée – et le vendredi atteint aujourd'hui 18 %, selon une étude de l'Institut Paris Région publiée en octobre. Même constat sur la route (16 % d'écart) et les pistes cyclables (30 %).

Ce phénomène de jours de pointe n'existait pas avant la pandémie. La cause d'un tel changement ? La démocratisation du télétravail. D'après l'Institut Paris Région, 44 % des télétravailleurs franciliens choisissent de travailler à domicile le vendredi, contre 29 % le mardi – 43 % des actifs d'Île-de-France télétravaillent en moyenne 2,4 jours par semaine. Derrière le vendredi, les salariés plébiscitent les lundis et les mercredis.

Du calme pour se concentrer

Motifs personnels – éviter la fatigue des transports en fin de semaine, partir en week-end plus tôt le vendredi... – et professionnels cohabitent. « Sur nos 100 collaborateurs installés à Paris et Montpellier, seuls cinq ou six sont présents sur chaque site les lundis et vendredis, illustre Marion Picart, directrice des ressources humaines de PeopleSpheres (éditeur de logiciels RH). À Montpellier, ils cherchent à éviter les bouchons. Et les salariés préfèrent rester chez eux les lundis car ils sont consacrés aux réunions en visioconférence. »

Laura, salariée parisienne d'une entreprise de logistique, a aussi choisi le vendredi comme unique jour de télétravail hebdomadaire. « C'est pratique pour ceux qui ont de la famille dans une autre région et plus cool de finir la semaine en télétravail », justifie la jeune femme. Souvent, les télétravailleurs profitent du calme de leur domicile pour mener à bien des tâches précises. « Les agents demandent du télétravail pour réaliser des tâches qui exigent de la concentration, comme lorsque nos webmasters doivent purger des bases de données », remarque Thomas Roussez, directeur de la communication à la ville et communauté urbaine de Dunkerque.

Économies d'énergie

Devant cette tendance nouvelle, les sociétés doivent s'adapter. « Nos clients télétravaillent souvent les vendredis et mercredis. On avance beaucoup moins vite ces jours-là dans la prospection ou la relance, car on a moins de retours », constate Alexandre Pillet, fondateur de la start-up Sowen, qui aménage des sièges sociaux. Le manager a dû revoir son organisation : « On consacre les lundis à l'organisationnel, avec des réunions d'équipe sur site. Et on concentre les tâches de production sur les vendredis. »

Autre explication aux bureaux vides, voire éteints, les vendredis : la flambée des prix de l'énergie. Certaines sociétés ont décidé ces dernières semaines de fermer des bâtiments ou des étages... au grand dam de ceux qui y appréciaient le calme. « Redémarrer le chauffage coûte cher. Une fermeture des bâtiments est efficace si elle est collée au week-end », rappelle Laurence Breton-Kueny, DRH du groupe Afnor. Elle s'inquiète de l'essor du télétravail sous couvert de sobriété énergétique : « Il ne faut pas que ça se fasse au détriment des salariés et de la qualité de l'environnement de travail. » La vice-présidente de l'ANDRH craint aussi la difficulté à faire revenir ces employés. Selon l'Institut Paris Région, un quart des télétravailleurs ne serait d'ailleurs pas prêt à revenir au bureau les vendredis.



PARIS : Comment engager ses collaborateurs dans les démarches RSE ?



La RSE fait désormais partie de la politique de nombreuses entreprises, soucieuses de respecter les principes du développement durable (social, environnemental et économique).

Le baromètre RSE 2021 dévoile des avancées dans le domaine, mais également des difficultés, notamment liées à l'engagement des collaborateurs. Selon cette étude, plus une entreprise est grande, moins ses salariés se sentent concernés par les démarches RSE.

Il est donc primordial d'impliquer davantage les collaborateurs et de les sensibiliser aux enjeux RSE à travers des engagements pragmatiques,

permettant de faire de la RSE une démarche collective et constante d'amélioration perpétuelle.

[Les avancées de la RSE](#)

[Une mobilisation encore difficile des salariés](#)

[Une entreprise qui engage ses salariés dans sa démarche RSE](#)

[A propos de PeopleSpheres](#)

<https://www.pourleco.com/entreprise/entreprise-les-evaluations-du-potentiel-des-salaries-sont-elles-biasees-par-nature>

Entreprise. Les évaluations du potentiel des salariés sont-elles biaisées par nature ?

Certaines entreprises essayent d'anticiper les futures performances de leurs salariés en évaluant leur potentiel. Mais des chercheurs américains ont montré que ces évaluations pouvaient être biaisées et défavoriser certaines populations, comme les femmes.

L'essentiel

- Pour faire évoluer la carrière de leurs salariés, certaines entreprises se livrent à des évaluations de potentiel
- Mais une étude dans une chaîne de grands magasins a montré que ces évaluations pouvaient être biaisées et prédire de façon très imparfaite les futures performances
- Pour autant, ces évaluations ont une utilité pour les salariés comme pour les entreprises. La question est alors de réduire au maximum les biais.

« Le système français a du mal à évaluer le potentiel des salariés, assure Philippe Bloquet, dirigeant de l'éditeur d'outils RH PeopleSpheres. Dans les entreprises d'une certaine taille, l'évaluation, très présente, sert souvent uniquement pour la succession aux postes clé. Dans les petites, c'est plus informel ».

Par Aude **David**

https://www.google.com/search?q=solution+numerique+logo&rlz=1C1CHBD_frFR1027FR1027&og=solution+numerique+logo&aqs=chrome..69i57j33i160.20274j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#imgrc=vdhRNmCJmniXFM

Les suites intégrées RH pour les PME ont la cote



De la paie à la gestion des talents, ces suites connaissent un succès grandissant auprès des petites et moyennes entreprises. Elles deviennent un levier stratégique des RH, avec l'Humain au centre.

Les ressources humaines connaissent depuis plusieurs années de nombreuses transformations : nouveaux modes de travail, gestion des coûts, tensions sur le marché du travail (pénurie de talents, démission silencieuse). Les entreprises ont depuis compris que les collaborateurs étaient le moteur de leur réussite globale, des “talents” dit-on aujourd’hui qu’il faut séduire, garder et faire grandir. Et cela a des conséquences sur les outils proposés que les éditeurs mettent sur le marché et qu’elles utilisent. De nouvelles solutions apparaissent,

plus spécialisées et plus intuitives, pour compléter des solutions RH tout-en-un. Les suites intégrées pour les PME, en retard dans leur digitalisation RH, se font une place au soleil, les logiciels se déploient dans le Cloud...

« De notre point de vue, si les RH et collaborateurs n'utilisent pas les outils qu'ils ont à leur disposition, c'est parce qu'ils sont incompréhensibles ou austères. »

Damien Grandemenge, *directeur général de Lucca*

Des applications faciles à prendre en main



Damien Grandemenge

« Côté RH, il est essentiel à présent d'accélérer en matière d'automatisation des processus RH et administratifs pour permettre aux spécialistes des ressources humaines de se recentrer sur leur valeur ajoutée : l'Humain. Côté collaborateur, il est également urgent de leur proposer des outils en phase avec les usages actuels, autrement dit des applications faciles à prendre en main et qui simplifient leur quotidien. Il faut mieux les intégrer dans les processus RH et administratifs », explique **Damien Grandemenge**, directeur général de Lucca, qui propose pour les petites et moyennes entreprises une suite de solutions interconnectées en mode SaaS, couvrant la gestion des talents, l'administratif et le volet financier. La société connaît un vif succès sur le marché français.

Tout comme Eurécia, qui dès sa création, en 2006, ne voulait pas que sa suite RH sous forme de modules intégrés « soient accessibles uniquement aux

experts RH comme le font les logiciels de paie, mais à l'ensemble des utilisateurs et collaborateurs », explique **Pascal Grémiaux**, président et fondateur de l'entreprise toulousaine. Son outil est reconnu comme particulièrement facile à comprendre et à utiliser. La solution couvre l'ensemble des besoins d'un département RH avec un module de gestion administrative complet qui assure la dématérialisation du dossier collaborateur (y compris la signature électronique du contrat de travail), la gestion des notes de frais, la gestion des temps et des plannings. Il est présent aussi sur la gestion des talents, allant du recrutement, à la formation en passant par la gestion des évaluations et entretiens.



« Notre vision chez Eurécia est qu'il est essentiel d'améliorer le plus possible l'expérience de vie au travail des collaborateurs. Mieux ils sont dans leur quotidien, meilleur c'est pour le collectif et les performances de l'entreprise. Et cela contribue à construire un monde meilleur. »

Pascal Grémiaux, *directeur général d'Eurécia*

« Qu'il s'agisse d'attirer les talents, d'optimiser l'engagement collaborateurs ou d'améliorer l'agilité organisationnelle et la prise de décision, les entreprises du midmarket font face aux mêmes enjeux stratégiques RH que les grandes entreprises » confie **Hubert Cotté**, VP et directeur général de Workday France.



Hubert Cotté

L'éditeur américain est implanté en France depuis 2013, et jusqu'ici très présent auprès des ETI et des grands groupes. « *Nous accompagnons de plus en plus d'entreprises de ce segment, et observons clairement une accélération dans la digitalisation de leurs processus et les initiatives de transformation RH.* » Outre la paie, son offre comprend tous les aspects de la vie des collaborateurs au travail, jusqu'à son développement avec écoute et suivi.

Les entreprises rattrapent leur retard en matière de SIRH

Les solutions de ces trois entreprises font partie des suites logicielles RH sur le marché français pour le midmarket (organisations de 50 à 2 000 collaborateurs) analysées par le cabinet Markess by Exaegis (Adequasys, ADP, Alight, Asys – Premium RH, Bodet Software, Cantoriel, Cegedim SRH, Cegid Talentsoft, Eurecia, Factorial, Foederis, Kammi, Lucca, Nibelis, Novrh, Payfit, Personio, Sage, SDworx et Workday) dans son rapport Markess Blueprint réalisé au cours du 1er semestre 2022. Ces suites RH intégrées combinent au moins trois pans fonctionnels parmi les suivants : la gestion administrative, le recrutement, la paie, la gestion des talents, la gestion des temps et planification ainsi que l'expérience employé. Lucca, Eurécia et Workday sont d'ailleurs cités parmi les "leaders" avec Cegid, ADP, Nibelis, Cegedim RH et Premium RH (ce dernier se situant à cheval dans la case des "Visionnaires").

The screenshot displays the Timmi Office software interface for managing employee schedules. The top navigation bar includes 'Timmi Office' and 'Collaborateurs'. A search bar contains the text 'Où est Robert ?'. Below the search bar, there are filters for 'Consulting' and 'Établissements', along with a 'Préférences' button. The main area is a calendar for January 2020, showing the days from Wednesday (26) to Saturday (5). The calendar grid lists several employees and their work statuses for each day. For example, Bresnier Valentin is in 'Paris Marketing' from Jan 26 to 30, has 'Absence' on Jan 31, and is 'Télétravail' on Feb 1 and 2. Other employees like Archer Marie-Françoise and Bouvet Augustin also show various work statuses across the month.

> Timmi Office de Lucca, pour la gestion du télétravail et du flex office

Le cabinet d'analyse et de conseil observe que, d'un côté, les PME et ETI accélèrent leurs investissements en équipements SIRH, et que, de l'autre, on retrouve une fonction ressources humaines qui est bien plus sollicitée depuis la crise sanitaire et qui s'implique davantage dans les décisions stratégiques des organisations. « *Pour les organisations du midmarket, il s'agit de répondre convenablement aux changements qui ont suivi la crise sanitaire et de rattraper leur retard en matière de SIRH. Pour rester compétitives, leurs objectifs consistent à fournir aux équipes RH des logiciels qui permettent de prendre des décisions plus rapidement sur la base de données fiables et qui rendent les collaborateurs plus autonomes* », explique-t-il ainsi. Ce que dit Damien Grandemenge en d'autres termes : « *Chez Lucca, nous avons la conviction que les entreprises qui tireront leur épingle du jeu demain en matière d'expérience collaborateurs sont celles qui réussiront à structurer et exploiter au mieux cette connaissance des collaborateurs pour devenir plus compétitives ; celles donc qui sauront exploiter la donnée.* »



> Entretien One to One d'Eurécia est sorti en octobre 2022 pour faciliter le management de proximité avec un suivi plus régulier de l'avancée des missions et des objectifs des collaborateurs, ainsi que de leur motivation.

Les entreprises ont tendance à multiplier les outils

Le marché des logiciels de ressources humaines (SIRH) en France représente 3,4 milliards d'euros en 2021, avec une croissance prévue de 6 % par an d'ici à 2024, selon une étude Markess. La part des solutions SaaS devrait passer de 29 % en 2021 à 34 % en 2024. Au niveau mondial, on compte plus de 10 000 solutions RH. Et à mesure que la société évolue, de nouvelles solutions logicielles sont développées pour accompagner ce changement. Les entreprises ont donc tendance à multiplier les outils. Et les responsables des ressources humaines peuvent être amenés à ressaisir des données dans des logiciels non connectés entre eux, même si le marché mondial est dominé par de grands éditeurs comme Oracle, SAP, ADP ou Cegid, qui proposent des suites.

« Le recours aux modes de travail hybrides a rendu les outils digitaux incontournables, devenant un moyen indispensable pour communiquer avec les collaborateurs, les rendre plus autonomes et améliorer leur engagement.»

Hubert Cotté, Workday

Aussi quand une entreprise dispose d'une dizaine de logiciels de gestion administrative des ressources humaines et d'une quarantaine d'outils RH spécialisés, rationalisation, productivité et vision d'ensemble n'apparaissent pas évidentes. Si le Markess Blueprint 2022 dédié aux solutions SIRH pour le

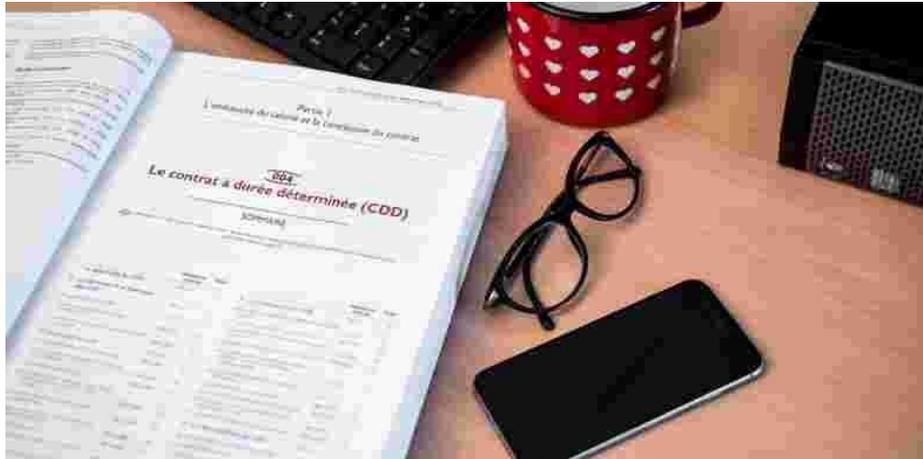
midmarket fait apparaître une couverture fonctionnelle relativement large pour l'ensemble des solutions étudiées, il fait observer que seuls quelques acteurs proposent un environnement totalement unifié. « *En effet la plupart des solutions s'étoffent par le biais de rachats ou de partenariats, quelques rares seulement construisent tous les modules qu'ils proposent.* » Au-delà, le développement des marketplaces devient inéluctable, prédit-il. Cela rend déterminant pour les années à venir les environnements non cloisonnés qui s'ouvrent et s'intègrent aisément, assure-t-il. Ce que ne manque pas de mettre en valeur Philippe Bloquet, PDG et fondateur de Peoplespheres, un éditeur qui propose une plateforme d'interconnexion des solutions RH (une centaine), « *le premier avantage de la plateforme est de fluidifier l'expérience utilisateur. Ainsi, les responsables RH peuvent se concentrer davantage sur le côté humain de leur métier, en automatisant certaines tâches à moindre valeur ajoutée. Le second est de connecter et centraliser les données. L'enjeu pour l'entreprise est d'arriver à les exploiter de façon pertinente pour en tirer des indicateurs et des tendances.* »

The screenshot shows a web application interface for HR onboarding. At the top, there are navigation tabs for 'Solutions' and 'Collaborateurs'. The left sidebar contains a menu with items like 'Trombi', 'Dossier RH', 'Documents', 'Onboarding' (highlighted), 'Mise à jour', 'Campagnes RH', 'Offboarding', 'Export', 'Rapports', 'Paramétrage', and 'Aide en ligne'. The central panel, titled 'Onboarding', has a search bar and a list of profiles. The right panel shows a detailed view for 'Pichou Olivier', including a progress bar for 'Onboarding démarré', 'Données complétées', and 'Onboarding clôturé', a 'Date de début de contrat' of '5 avr. 2021', and a list of completed tasks like 'Mail de bienvenue' and 'Formulaire de données administratives'.

Profil	Arrivée il y a
Pichou Olivier	108 jours
Curtis Katie	101 jours
Bianco Juan	101 jours
Marceau Anaïs	94 jours
Pascal Gregory	94 jours
Camus Pierre	80 jours

Par Juliette Paoli

Faut-il interdire les CDD en France ?



Sur un marché du travail proche du plein emploi, l'évolution des statuts et des contrats proposés pose question. Alors que le gouvernement pénalise les entreprises trop gourmandes en CDD courts, proposeront-elles pour autant plus de CDI ?

Depuis le mois de mars, il n'y a plus de CDD en Espagne. Enfin, pas tout à fait : c'est le principal type de contrat à durée déterminée qui a disparu, celui destiné à la réalisation de travaux ou de services ponctuels. Les entreprises ibériques disposent encore de deux possibilités de recours aux contrats courts : la première pour remplacer un salarié sur une durée de trois mois au maximum et la seconde en cas de circonstances exceptionnelles, comme une augmentation imprévisible d'activité, pour une durée de six à douze mois. En dehors de cela, tout salarié doit être embauché en CDI. Résultat, les contrats à durée indéterminée ont augmenté de près de 6% depuis l'écrémage du CDD, pour atteindre la bagatelle de... 780.000 [CDI](#) !

Faut-il que la France suive son voisin et raye d'un trait de plume législatif tout ou partie de ses contrats à durée déterminée ? « Vérité en deçà des Pyrénées, erreur au-delà », écrivait le grand Pascal.

Ce qui vaut pour un marché du travail donné n'est pas forcément exportable. Dans l'Hexagone, le chiffre du chômage des jeunes est moins alarmant que chez notre voisin du sud, le taux de chômage est en légère baisse, à 7,4% de la population active selon l'Insee, et le nombre de [CDD](#) reste stable, à 12% de la population en emploi contre 25% en Espagne avant la réforme. Reste que 87% des embauches se font malgré tout en CDD.

ester les compétences d'un candidat, répondre à un pic d'activité (85% des CDD durent moins d'un mois), peur de s'engager de la part des entreprises : les recours au contrat court restent multiples. D'où la multiplication, depuis les années 2000, des réflexions sur la suppression du CDD au profit de la création d'un contrat unique.

Pas moins d'une dizaine de rapports ont énoncé le constat : d'un côté, des salariés ultra-protégés – les CDI ; de l'autre, des actifs alternant emplois précaires peu protégés et périodes de chômage. Entre les deux, un gouffre, celui de la sécurité. Dès les années 2000, le contrat unique voulait allier le meilleur des deux mondes : un peu plus de sécurité pour les salariés, un peu plus de souplesse pour les entreprises. « L'idée a fait flop, car la société française freine des quatre fers. Chez nous, la culture du travail a tendance à voir l'emploi comme quelque chose de rare, à protéger. On ne peut pas embaucher et débaucher trop aisément », commente Lucien Flament, avocat au cabinet Valmy Avocats.

Autre raison de son échec, « le contrat unique est une auberge espagnole (*sic*), fort mal défini par ses promoteurs, relève Gilbert Cette, professeur d'économie à Neoma Business School. Si de nombreux économistes et politiques s'y sont déclarés favorables, les juristes en droit social ont montré, eux, les plus grandes réserves face à son imprécision. »

Intouchable, alors, le CDD ? « Dans son existence, sans doute, oui. Il y a suffisamment de différences entre le CDI et le CDD, qui correspondent chacun à des besoins bien précis », répond Lucien Flament. Comme de nombreux observateurs, Gilbert Cette estime que la question, finalement, n'est pas tant celle de la suppression ou pas du statut du CDD, mais de son évolution. Mais, « dans un marché du travail qui change rapidement, l'adéquation des statuts des emplois à la réalité du marché du travail ne se fait pas toujours de manière fluide », explique l'enseignant.

En clair, dans certains cas de figure, les entreprises favorisent la multiplication des CDD plutôt que l'embauche en CDI. Notamment lorsqu'il s'agit des contrats courts de moins d'un mois qui « ont augmenté de 250% en dix ans », déplorait en mai 2021 la ministre du Travail de l'époque, Elisabeth Borne.

Un problème auquel le gouvernement a essayé d'apporter un élément de réponse avec la mise en place d'un système de bonus-malus, mesure phare de la réforme de l'assurance chômage voulue par Emmanuel Macron. Depuis septembre, quelque 18.000 entreprises de secteurs gourmands en contrats courts ont reçu leur nouveau taux de cotisation chômage employeur.

Pour faire simple, celles qui en abusent paient un malus (jusqu'à 5,05% de cotisations, contre 4,05% en temps normal) et les bons élèves profitent d'un bonus, avec leurs cotisations réduites jusqu'à 3%. A elles de calculer la limite à ne pas franchir pour rester financièrement gagnantes. «Une autre évolution possible en cas d'accroissement temporaire d'activité, pourrait être, suggère Lucien Flament, de fixer un pourcentage maximal d'embauche de salariés en CDD selon l'effectif global de l'entreprise.» Pour autant, le marché de l'emploi révèle aujourd'hui une autre réalité : un nombre croissant de salariés sautent de CDD en CDD tout au long de l'année sans rêver de CDI.

Une tendance en progression sur fond de pandémie. Si, selon l'Insee, 73,7% des actifs étaient en CDI ou fonctionnaires en 2021, nombreux sont ceux qui ont envie de flexibilité, de développer des projets personnels ou de changer régulièrement d'entreprise.

Rayer les CDD de la carte du travail ? « Même si j'y suis personnellement plutôt favorable, il me semble que l'enjeu n'est plus central, sourit Bertrand Moine, cofondateur de Digital Village, un collectif de travailleurs freelance qui facturent leurs prestations à la mission. La guerre des talents fait rage depuis deux ans et elle s'accroît dans des secteurs d'activité comme les technologies. Le rapport de force est en faveur des salariés qui n'hésitent plus à démissionner. La question qui se pose est plutôt celle du prix que les entreprises sont prêtes à payer pour attirer les talents, plutôt que celle du statut ou du contrat de travail. »

La gestion individuelle des talents, PeopleSpheres, éditeur de logiciels RH intégrés, baigne dedans tous les jours. Pour elle-même, la plateforme a choisi une solution radicale : « Nous embauchons tous nos collaborateurs en CDI, à l'exception de deux ou trois CDD, explique Philippe Bloquet, fondateur et dirigeant de l'entreprise qui compte une centaine de personnes. Nous souhaitons fidéliser les salariés pour lesquels le CDI demeure un point clé rassurant, et le principal outil d'un projet de vie. » En clair, le Graal du CDI permet de se projeter dans l'avenir, notamment pour un achat immobilier. Alors, certes, le CDD a disparu dans cette entreprise qui double ses effectifs tous les deux ans. Mais la période d'essai d'un CDI est fixée d'emblée à quatre mois, plus trois mois optionnels. Et tant pis si les nouvelles recrues démissionnent au bout de quelques mois pour aller exercer leurs talents ailleurs !

Philippe Bloquet, PeopleSpheres : « Un plan d'actions dans chaque domaine »

Agrégateur de logiciels RH, PeopleSpheres a réalisé son bilan carbone en 2021 avec déjà de premières actions pour ses 100 salariés répartis également entre Paris et Montpellier.



Philippe Bloquet est dirigeant de *PeopleSpheres*

« Dans le cadre du bilan carbone, la mobilité de nos salariées est essentielle. Nos collaborateurs montpelliérains viennent au bureau en voiture alors que ceux de Paris viennent en transports en commun, en vélo ou en trottinette. Nous avons alors incité nos collaborateurs à emprunter des engins de mobilité

douce via le forfait mobilités durables doté de 500 euros par an et par salarié. Ils peuvent donc acheter ou louer des systèmes de transport décarboné.

Pour le bilan carbone, nous avons fait appel au logiciel de Hellocarbone et renseigné cet outil pour y intégrer nos informations économiques et financières. Nous y avons aussi indiqué nos venues au bureau, nos voyages, nos déplacements, le recours à la voiture, au train, au vélo et à l'avion, ainsi que nos utilisations des produits numériques. Aussi, nous avons réalisé un calcul. Nous avons alors pu mesurer nos rejets de GES et identifier les activités qui consommaient trop d'énergie. Cela nous a pris deux mois et nous avons publié un rapport avec nos réussites et nos axes de progression.

« Les trajets longs doivent s'effectuer en train » (Philippe Bloquet, PeopleSpheres)

Aujourd'hui, nous travaillons avec des groupes internes d'ambassadeurs et définissons un plan d'actions dans chaque domaine abordé. En matière de transport, nous avons déjà renforcé le télétravail et instauré une prime de 200 euros pour équiper nos collaborateurs à l'installation. En moyenne, nos salariés travaillent de leur logement deux jours par semaine. Mais ce fonctionnement reste modulable et sans contrainte. Nous parcourons les trajets courts le plus possible en vélo avec un "financement FMD", et les trajets longs doivent s'effectuer en train et non plus en avion. C'est le cas de nos trajets Paris-Montpellier que nous voulons limiter en ne nous déplaçant que si nécessaire. »

Par Gwenole **Guimard**

<https://www.beaboss.fr/Thematique/impact-rse-1348/Breves/Comment-mettre-en-place-une-politique-de-numerique-responsable-au-377915.htm>

Comment mettre en place une politique de numérique responsable au sein de votre entreprise



Le numérique responsable, ce n'est pas quelque chose qui se décrète et qui s'arrête, c'est quelque chose de permanent. Ce sont des itérations successives qui vont améliorer chaque jour un peu plus le côté écoresponsable et socio-responsable des entreprises utilisant le numérique.

Dans un premier temps, il faut impérativement savoir à qui s'adresser pour faire du numérique responsable.

Connaître les utilisateurs

Il peut y avoir du numérique à destination des **ressources humaines** et du numérique à destination des **collaborateurs**. Ce ne sont pas les mêmes systèmes. Un système peut totalement correspondre au service RH par exemple car les interfaces sont jolies et bien faites, les raccourcis permettant de faire pas mal d'actions mais ce système ne sera pas adapté aux

collaborateurs. Il faut vraiment bien réfléchir aux "**persona**" c'est-à-dire à qui est destiné cet outil et valider la valeur ajoutée pour la personne qui va l'avoir entre les mains

Un exemple concret : les EVP (Éléments Variables de Paie), il faut que l'outil numérique puisse être utile aux collaborateurs ou aux managers pour qu'ils puissent les insérer sur un logiciel, cela évitera une double saisie ou des erreurs

Un service rendu

Aussi, il faut que ce soit un service rendu aux collaborateurs. Le salarié pourra déposer lui-même ses documents et en retour il aura accès à l'ensemble des documents le concernant. Les collaborateurs pourront générer leurs attestations à n'importe quelle heure et quand ils le souhaitent. La notion de service rendu et bien penser aux personnes qui vont utiliser l'outil sont des points très importants.

Une démarche écoresponsable

49% des entreprises proposent une offre éco-responsable ou ont l'intention de le faire prochainement selon BDM en 2022. Dans cette démarche, la charte d'**écoresponsabilité** peut être mise en place avec des partenaires qui gèrent les serveurs et qui sont engagés dans une démarche *green*. Certains s'engagent à préserver l'avenir collectif et à relever les **défis environnementaux** urgents afin de devenir climatiquement neutres dans l'ensemble de leurs activités mondiales d'ici 2030.

Agir sur les axes d'amélioration

Les entreprises utilisant le numérique consomment beaucoup avec les ordinateurs, car il faut des outils performants, rapides et à la pointe de la technologie. Il est possible de s'en apercevoir sur le bilan carbone. Selon le Label NR, 30% des appareils électroniques jetés sont finalement **recyclés**. Pour

remédier à ça, il est possible de signer avec une entreprise qui a pour spécialité le recyclage des machines et des ordinateurs. Elle vient **collecter** dès que nécessaire les machines et ordinateurs à changer. Il s'agit-là du numérique responsable car c'est de la réutilisation des ordinateurs encore fonctionnels.

L'organisation et la sensibilisation

De plus, la facilité d'accès est très importante dans une politique de numérisation. Il faut être présents sur les supports qui parlent aux personnes au quotidien. Le mobile étant un outil que les personnes utilisent au quotidien, il faut dès le début être présent sur l'application mobile afin d'assurer une bonne communication entre les collaborateurs.

Il est également essentiel de s'organiser pour gérer son **stockage personnel** sur le web avec différents outils de stockage, ainsi que sensibiliser les salariés utilisant le numérique. Des vidéos prônant l'usage raisonné du numérique sont un excellent outil de sensibilisation des collaborateurs.

Vigilance sur l'excès du numérique

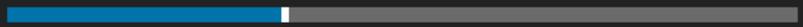
Selon le baromètre du dispositif France Num, sur 2796 entreprises de 0 à 249 salariés, en 2021, 79% d'entre elles estime que le numérique facilite la communication auprès des clients et 59% estime que le numérique facilite la communication avec les collaborateurs. Il faut cependant être vigilant quant à sa position numérique : veiller à ne pas envoyer trop de mails, ne pas ajouter trop de personnes en copie, éviter les sollicitations Teams, Zoom en trop... Il s'agit là d'un vrai enjeu du numérique car c'est une dérive tout à fait possible et importante.

<https://idfm98.fr/podcast/leconomie-en-direct-3/>

Mardi 17 janvier avec Jacqueline VORAZ : Alexandra Merlin – Directrice de la galerie commerciale « les Portes de Taverny », Philippe Bloquet – Fondateur et CEO de People Sphères – Plateforme de RH, Pascale Revon – Home organiser / expert en organisation / coach en rangement.



27:22



01:18:44



COMMENT RÉUSSIR SES VŒUX AUX SALARIÉS ?

Passage obligé, la cérémonie des vœux aux salariés est un rendez-vous à ne pas négliger. Il donne le « la » de l'année qui s'amorce. Comment bien dire « bonne année » sur fond de « quiet quitting » et de « great resignation » ? Le vade-mecum du DRH et/ou du dirigeant.



« Bonne année 2023 et merde à celui qui le lira ! ». Le style décomplexé de Richard Strul, patron-fondateur de l'agence de webmarketing Resoneo, a fait mouche sur LinkedIn, tout début janvier. Jusqu'à 7 500 vues enregistrées en une journée, quand ses messages avoisinent d'ordinaire les 4 000 à 5 000 vues. Messages publics ou adressés aux salariés, la tonalité est la même pour les 100 collaborateurs de l'agence spécialisée dans les moteurs de recherche et les stratégies data. « Tous les vœux se ressemblent, déplore le dirigeant. Tout le monde a été formé aux mêmes livres blancs. La standardisation est délétère.

Adresser ses vœux relève de l'affectif. Cela n'a de sens que si l'on y met quelque chose. » Richard Strul s'est donc fait sa religion en la matière. Mais pour beaucoup d'autres, l'exercice peut

STRATÉGIES

ENVIE DE LIRE LA SUITE DE CET ARTICLE ?

1 €
**LE PREMIER
MOIS**
**SANS
ENGAGEMENT**

JE M'ABONNE

Déjà abonné(e) ? [Se connecter](#) / [Activer le compte](#)

Dans votre abonnement :



L'accès aux articles sur le site



Le magazine en numérique **dès le mercredi**



La News Stratégies **chaque matin**



Une sélection d'articles **en audio**

Mon chantier RH 2023 : « Impliquer nos collaborateurs dans la mise en œuvre de notre politique RSE »

Associer ses collaborateurs à ses chantiers stratégiques RSE pour les fidéliser et donner envie à de nouveaux talents de les rejoindre : c'est l'objectif que se sont fixé Justine Garcia et Philippe Bloquet.



Associer ses collaborateurs à sa politique RSE est le meilleur moyen de répondre à leurs attentes en matière d'engagement écologique de leur entreprise.

« Véhiculer une image de marque employeur cohérente avec ce que nos collaborateurs vivent » : le chantier RH de Justine Garcia

DRH d'I-TRACING, une entreprise spécialisée en cybersécurité, Justine Garcia est convaincue que la meilleure stratégie pour attirer des talents est de véhiculer une image de marque employeur cohérente avec ce que ses collaborateurs vivent en interne. À plus forte raison quand son entreprise prévoit de recruter 200 ingénieurs en cybersécurité, des profils extrêmement pénuriques, en 2023.

Une marque employeur définie avec ses collaborateurs

L'entreprise a construit sa marque employeur autour de trois valeurs, définies avec ses salariés :

- Un management centré sur l'humain : « *On veille à proposer à nos collaborateurs un accompagnement sur-mesure, individualisé. On ne met pas les gens dans des cases, dans des grilles. La communication est fluide, que ce soit avec le management direct ou avec la direction* », souligne la DRH.
- La confiance : « *Quand un collaborateur porte un projet intéressant, on lui donne les outils afin qu'il puisse le mener à bien. À titre d'exemple, nous avons mis en place une plateforme de crowdfunding interne, qui permet à nos employés d'organiser des activités de team building, de faire des dons à des associations, d'organiser une régata ou encore d'acheter une imprimante 3D pour construire des prothèses pour enfants...* »
- La méritocratie : « *Si quelqu'un est prêt à s'investir et à créer de la valeur pour la société, on va l'encourager et le récompenser via une prime exceptionnelle ou une promotion interne. On favorise aussi les reconversions professionnelles en interne et les mobilités à l'international, que ce soit sur des durées courtes ou illimitées.* »

Selon Justine Garcia, « le meilleur moyen de communiquer en toute transparence sur ces valeurs auprès des candidats, c'est de s'appuyer sur nos collaborateurs qui sont nos meilleurs ambassadeurs. C'est l'une des raisons pour lesquelles on a souhaité être labellisés Happy at Work à partir de 2019. Les candidats accordent beaucoup plus de crédit à des notes et à des témoignages qui émanent d'employés qu'à un discours corporate ! »

Des candidats de plus en plus renseignés sur l'entreprise

Lors des entretiens d'embauche, la DRH constate que de plus en plus de candidats se sont renseignés sur l'entreprise en se rendant sur des sites d'avis collaborateurs. C'est pourquoi elle porte une attention toute particulière à l'amélioration du score Happy at Work au fil des années : *« En 2022, nous nous sommes classés 6^e de notre catégorie avec de très bons scores, notamment sur le degré de recommandation de l'entreprise par ses salariés, sur la fierté des collaborateurs vis-à-vis de nos services et sur les possibilités d'évolution. En 2023, nous allons travailler sur les critères sur lesquels nous sommes moins bien notés par nos employés. »*

Des attentes fortes sur l'engagement écologique

Avec un accent majeur mis sur le développement durable : *« Notre note diminue par rapport aux années précédentes alors qu'on mène de plus en plus d'actions. »* Un paradoxe que Justine Garcia explique par des attentes de plus en plus élevées des jeunes générations quant à la transition écologique des entreprises. *« L'équipe RH est en train de construire un plan d'action RSE avec deux volets principaux. Tout d'abord, nous allons monter un groupe de réflexion et d'action, porté par les collaborateurs qui souhaitent s'investir sur cette thématique. Leur gros chantier 2023 portera sur le green IT (calcul de notre empreinte carbone, plan de réduction l'impact de nos data centers, sensibilisation de nos collaborateurs sur les émissions des mails et du stockage des données...). L'autre piste est de mieux communiquer sur ce que l'on fait déjà (achats responsables, charte fournisseurs, label Ecovadis) en dédiant, par exemple, une journée de communication à l'environnement »,* explique Justine Garcia.

Autre attente des collaborateurs qui émerge de l'enquête Happy at Work 2022 : améliorer la communication interne.

« Nous avons de bons scores sur la communication descendante, car la direction organise tous les mois des live news où elle fait état de la stratégie et de la santé financière et économique de l'entreprise.

À présent, on doit travailler sur la remontée d'informations. Il y a un temps de questions-réponses à la fin des sessions, mais tout le monde n'ose pas intervenir. Notre idée pour faciliter les échanges est de créer des groupes de réflexion thématiques composés de collaborateurs volontaires. »

L'objectif est évidemment de voir les notes sur ces deux critères s'accroître lors de l'édition 2023 d'Happy at Work. *« Nous scrutons aussi le taux de participation à l'enquête, qui est d'ailleurs pris en compte dans la note finale. En 2022, il était de 68%, ce qui est déjà très satisfaisant. On espère donner envie à encore davantage de personnes d'y répondre cette année ! »*

« Animer des groupes de travail RSE » : le chantier RH de Philippe Bloquet

« De plus en plus de personnes recherchent du sens dans leur travail, constate Philippe Bloquet, CEO et fondateur de PeopleSpheres, une plateforme agréant des outils de gestion RH. En tant qu'employeur, on fait en sorte que nos collaborateurs puissent nous identifier comme une entreprise intéressante, qu'ils sachent pour quoi ils font ce qu'ils font et qu'ils aient conscience qu'ils contribuent à l'insertion professionnelle de milliers de personnes au quotidien. Ce travail sur le sens, c'est à la fois un vecteur de fidélisation et d'attraction, utilisé par notre équipe recrutement pour valoriser l'entreprise ! »

« Privilégier l'approche collaborative »

Mais le dirigeant reste persuadé que c'est en étant à la source des projets que les collaborateurs sont les plus investis. *« On veut éviter à tout prix de n'être que dans la communication. En construisant notre roadmap 2023, on a tenu à privilégier l'approche collaborative, en particulier sur notre dossier RSE. On a créé*

trois groupes de travail autour du social, de l'environnement et du local auxquels participe un référent de chaque département », développe-t-il

Deux personnes de l'un de ces groupes ont été formées à la Fresque du numérique, un atelier de sensibilisation aux enjeux environnementaux du numérique. Avec pour objectif de partager de bons usages avec l'ensemble des salariés. « *Le groupe environnement a également réalisé des vidéos avec des collaborateurs illustrant de bonnes pratiques en matière de gestion de l'eau et des déchets.* »

« J'attends d'être surpris par certaines propositions »

Philippe Bloquet souhaite voir ce type d'initiatives se multiplier en 2023. Il a demandé à chaque groupe de fixer une feuille de route avec des objectifs précis. Avec, comme point d'orgue, l'organisation en septembre d'un séminaire écoresponsable, « *un cas pratique qui sera soumis à nos groupes de travail* ».

« *C'est la première fois qu'on adopte ce mode de fonctionnement collaboratif, précise le chef d'entreprise. On a déjà travaillé par petits groupes, mais la direction était impulsée par le management. Là c'est différent, il n'y a pas de figure imposée. J'attends d'être surpris par certaines propositions. Donner du sens, je m'y évertue depuis le jour où j'ai créé m'a société. Mais, alors qu'elle compte aujourd'hui 100 collaborateurs et qu'on a la chance d'être une entreprise à forte croissance dont l'effectif va doubler tous les deux ans, c'est important de ne pas perdre de vue qui l'on est. On entre dans une autre dimension, c'est la méthode plus le fondement qui change. Ce n'est plus la vision d'un patron-patriarche, mais une réflexion collective !* »

Par Maïté **HELLIO**

“ Entreprise : Pourquoi toute évolution de poste doit (impérativement) être officialisée par un avenant ”



Afin de protéger les droits des salariés, la loi impose d'établir un avenant dès qu'un élément essentiel du contrat de travail est modifié.

Une carrière est loin d'être un long fleuve tranquille ! De nos jours, on change en effet fréquemment de poste, d'employeur et même de métier au cours de sa vie professionnelle.

Et même sans avoir la bougeotte, un **salarié** est bien souvent amené à voir ses conditions de travail évoluer au sein de son **entreprise**. Un avenant au contrat de travail est alors là pour officialiser ces transformations. On fait le point.

Quand l'avenant est-il requis ?

La législation du droit du travail est claire : toute entreprise, quelle que soit sa taille, a l'obligation d'établir un avenant dès lors qu'un ou plusieurs « éléments essentiels » du **contrat de travail** sont modifiés.

Ce document vise en effet à recueillir l'accord du salarié pour tout changement important par rapport à son engagement initial. Or, s'il n'y a pas de définition légale plus précise, la jurisprudence est constante en la matière.

À tel point que le **ministère du Travail** lui-même se charge de rappeler qu'« en font partie la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat et, plus généralement, les attributions du salarié ».

De même, si la modification porte sur un élément qui aurait pu être déterminant pour l'employé lors de son embauche, il faut là aussi qu'elle soit stipulée à travers un avenant.

Et, surtout, rien ne vous oblige à le signer ! Vous avez toujours le droit de refuser ce changement et votre seul refus ne peut justifier un licenciement.



De quoi parle-t-on en pratique ?

Votre employeur souhaite ajouter une clause de non-concurrence, de mobilité ou d'astreinte à votre contrat de travail ? Il est impératif d'officialiser le changement à travers un tel document !

Même chose s'il entend changer le mode de calcul de votre rémunération ou vos avantages. « Nous avons par exemple établi un avenant pour supprimer la part variable du salaire des employés et l'intégrer à leur paie fixe », nous cite Philippe Bloquet, fondateur de [PeopleSpheres.com](https://www.peoplespheres.com), une plateforme d'outils dédiés aux ressources humaines.

Cette procédure est également obligatoire lorsqu'il s'agit de modifier la qualification ou la nature des fonctions d'un salarié ou encore de lui ajouter des responsabilités qu'il n'avait pas jusque-là.

C'est aussi le cas si votre entreprise veut vous faire travailler à des heures ou des jours qui n'étaient pas au départ inscrits dans votre contrat.



Quels changements sont possibles sans avenant ?

Si l'avenant est impératif dès lors que des éléments constitutifs du contrat sont modifiés, ce n'est en revanche pas le cas lorsque seules les conditions de travail évoluent. Tout le souci est de différencier les deux.

En pratique, la littérature juridique considère qu'un nouvel uniforme ou de nouvelles tâches à effectuer peuvent par exemple être imposés de façon unilatérale par l'entreprise.

De même, un simple changement d'horaires de pause n'a pas d'incidence particulière. Autre cas : la modification de la durée de travail ne nécessite pas d'avenant sauf, bien entendu, si elle s'accompagne d'une baisse de salaire ou d'un avantage contractuel. On l'aura compris, l'employeur ne peut imposer que des changements mineurs.

Qu'en est-il en cas de promotion ?

Tout changement important nécessite d'obtenir l'accord du salarié et donc d'en passer par un avenant. Et cela vaut aussi en cas d'évolution positive ! « D'un point de vue juridique, il faut un avenant au contrat de travail pour toute promotion professionnelle », confirme Philippe Bloquet.

Et l'entrepreneur d'ajouter qu'au-delà de cette obligation légale, « les collaborateurs ont besoin de cette reconnaissance de leur travail, de cette officialisation ».

Par Julie **POLIZZI**

<https://www.archimag.com/demat-cloud/2023/03/24/documentation-2023-numerique-responsable-il-est-temps-se-lancer>

“ Documation 2023 - Le numérique responsable : il est temps de se lancer ”



Alors que le Giec alerte sur le réchauffement climatique avec la publication de son sixième rapport lundi 20 mars 2023, la sobriété numérique et la mesure de l’empreinte carbone des activités n’est pas au centre des discussions des exposants rencontrés lors de Documation 2023. Une indifférence qui inquiète. Retrouvez en complément de cet article le podcast Archimag dédié au numérique responsable.

Bien que le secteur du numérique soit à l’origine de 3,7 % des émissions totales de gaz à effet de serre, les exposants qui se tournent vers le numérique responsable se font encore rares. Dans les allées du salon Documation 2023, les enjeux environnementaux du numérique laissent un certain nombre d’exposants perplexes. Cette problématique semble relativement absente de leurs

préoccupations. D'autres assurent qu'ils en ont fait un axe prioritaire. Docuware, société internationale dont la maison mère se situe en Allemagne, réduit difficilement l'empreinte environnementale de ses activités. « Docuware est en réflexion sur les sujets environnementaux », affirme Olivier Rajman, son directeur commercial France et Benelux, « nous sommes néanmoins en retard puisque les actions prennent du temps à se mettre en place. » L'éditeur a tout de même effectué le calcul de son empreinte carbone, et souhaite mettre en place une démarche RSE dans les années à venir.

Le problème est que chaque jour compte. Certaines entreprises en sont conscientes, et tentent d'accélérer les choses. C'est ce que nous affirme Philippe Bloquet, fondateur de PeopleSpheres, plateforme de centralisation des applications RH. "Nous visons le zéro papier à travers notre plateforme digitale où tout peut être dématérialisé : facturation, attestation, etc.", assure-t-il. Même discours du côté de Sages Informatique. "En attendant de trouver une solution plus pérenne, nous compensons l'empreinte carbone de l'entreprise et de nos utilisateurs en plantant des arbres", se félicite Laurence Desoulière, directrice marketing, stratégie, communication et RSE chez Sages Informatique.

Des clients de plus en plus demandeurs

Depuis l'annonce du décret d'application de la loi Reen (réduction de l'empreinte environnementale dans les collectivités territoriales) en juillet 2022, les acteurs du numérique sont incités à adapter leurs activités aux enjeux environnementaux. Une prise de conscience qui se fait aussi du côté des clients. "Les attentes sont de plus en plus exigeantes", souligne Olivier Rajman. "Avec le réchauffement climatique, les clients souhaitent faire davantage attention". Les grands groupes aussi commencent à porter une attention particulière aux critères écoresponsables lors d'appels d'offres. "60 à 65 % de nos appels d'offre

contiennent des exigences RSE”, souligne Delphine Benard, directrice RSE de Docaposte, filiale numérique du groupe La Poste.

Une inaction qui inquiète

Pour Jean-Christophe Bories, cofondateur de Carbonscore, l'indifférence des entreprises sur leur empreinte environnementale est inquiétante. “Le digital n’est pas une ressource infinie”, alerte-t-il. “Il est nécessaire de changer nos comportements face à notre utilisation du numérique”. La plateforme Carbonscore accompagne les collaborateurs dans une prise de conscience et une démarche plus respectueuse de leur impact environnemental afin de toucher indirectement les clients. Elle combat le mal à la racine.

Laurence Desoulière, se veut quant à elle plus optimiste. “Même les petites entreprises qui n’ont pour l’instant pas d’obligations de faire un bilan carbone ou de se tourner vers un numérique plus responsable s’engagent dans ce genre de démarche. Le secteur du numérique commence à prendre conscience que s’il veut évoluer, il doit prendre en considération notre consommation énergétique”, rassure-t-elle.

Par Claire **MARTINEZ**

<https://www.archimag.com/demat-cloud/2023/03/24/documentation-2023-numerique-responsable-il-est-temps-se-lancer>

“ Documentation 2023 - Le numérique responsable : il est temps de se lancer.”



Par Claire **MARTINEZ**

“ Logiciels RH : 20 Outils Qui Vont Simplifier Votre Gestion des Ressources Humaines en 2023 ”

C'est à vous que revient la tâche de la gestion des RH au sein de votre entreprise ? Vous êtes gérant d'une microentreprise et vous devez endosser le rôle de manager, comptable, gestionnaire des RH, et vous avez du mal à tout gérer ? Nous savons à quel point la gestion du personnel peut être complexe, et surtout chronophage. Dans cet article, nous avons sélectionné les 20 meilleurs outils de gestion des ressources humaines pour vous aider à optimiser votre travail. Que vous cherchiez à gérer les congés, les absences, les évaluations de performance ou même le recrutement, ces logiciels vont vous faire gagner du temps et augmenter votre efficacité !

20 outils RH à connaître en #Short

- Lucca
- Ad-men
- Flatchr
- Eurecia
- Teamdeck
- Sympa HR
- KiwiHR
- Adequasys Sirh
- Nibelis
- Sage
- Talentia
- PeopleSpheres
- Monday.com
- Software
- Factorial
- QuickMS
- Cegid
- Poplee Socle RH
- Apptivo
- Beetween

PeopleSpheres : Plateforme RH intégrée avec des fonctionnalités de recrutement, de gestion des talents, de la paie et des avantages sociaux.

Par Pauline **GASKA**



Les start-up régionales présentes à VivaTech 2023

Abonnés



- Le village de la région Occitanie à VivaTech 2022.

Publié le 12/06/2023 à 13:09

Présente au salon VivaTech, plus grand événement européen de la tech, la région Occitanie présentera 32 start-up régionales sur son village consacré à l'économie régionale.

La région Occitanie accompagne plusieurs dizaines de start-up régionales au salon VivaTech. 32 d'entre elles (liste ci-dessous) seront exposées et présentées dans le village de 150 m2 consacré à l'économie régionale.

START-UP & PME ACCOMPAGNEES PAR LA REGION - PRESENTES SUR LE PAVILLON OCCITANIE

- BRAIN NEW : borne d'accueil interactive, tactile et vocale, pour les halls d'entreprises, pour digitaliser leur accueil (Toulouse)
- INNOWTECH : robot pour surveiller et étudier les zones radioactives des installations nucléaires (Les Angles, Gard)
- MEMENTO CLOUD : Outils innovants pour mettre en place un "cloud" à l'intérieur du système informatique d'une entreprise (Nîmes)
- MIPIH : Editeur et 1er hébergeur français certifié HDS (Hébergeur de Données de Santé) (Toulouse)
- ODAPTOS : plateforme de tests de l'expérience utilisateur conçue pour les sites internet et applications grâce à l'intelligence artificielle (Montpellier)
- PEOPLESHERES : plateforme de ressources humaines modulable et adaptable (Montpellier)
- R2DEVOPS : Plateforme de téléchargement d'outils pour développeurs informatiques (Montpellier)
- TEMPLE CACHE : Agence de création visuelle dans les domaines du luxe, internet, vidéos musicales et web3 (Montpellier)



SHARVY : application de gestion collaborative des espaces partagés en entreprise (parking, bureaux, restaurant...)

- SKYTED : masque silencieux garantissant une confidentialité totale des appels téléphoniques (Toulouse)
- SMAAART : Reconditionnement et revente de smartphones, ordinateurs, tablettes et montres connectées (Montpellier)
- REGENLIFE : Dispositifs médicaux luttant contre les maladies neurodégénératives et les commotions cérébrales (Montpellier)
- STARTINGBLOCH : Services et plateforme digitaux pour la gestion de la Propriété Intellectuelle (Nîmes)
- SKWAD : Service de micro-influence géolocalisé sur les réseaux sociaux, ouvert à tous (Montpellier)
- YOO SOFT : Plateforme "no code" pour les logiciels métier des entreprises (Montpellier)
- VOGO : Visualisation en direct et replay d'événements sportifs à l'intérieur d'une enceinte sportive, et outils d'aide à l'arbitrage vidéo.
- GAYA WORLD BY ATLANTIDE : Plateforme de création de jeux géolocalisés (Montpellier)
- MARVIN : Plateforme d'intelligence artificielle dédiée à la gestion locative de biens immobiliers (Nîmes)
- REAL ILLUSIONS : Plateforme de réalité augmentée pour la communication (Perpignan)
- TIPSI : Application de collecte des pourboires par carte bancaire et smartphone (Montpellier)
- UPFINER : Mini-coffre fort sécurisé avec alarme (Toulouse)
- VRAI STUDIO : Solution d'aide au recyclage des déchets en réalité virtuelle (Toulouse)
- WEMET : Solution de carte de visite numérique pour économiser du papier (Toulouse)
- WIICARE : Solution de capteurs intelligents détectant les chutes et modifications de comportement (Toulouse)
- EIQUS : Solution de rééducation de la souffrance psychique par le cheval (Montpellier)
- NOOTA : Solution de prise de notes et résumés automatisés grâce à l'intelligence artificielle (Toulouse)
- SONUP : Application de dépistage auditif (Montpellier)
- BIPSOIN : Plateforme de mise en relation spécialisée dans le recrutement des personnels de la santé (Montpellier)
- OGOXE : Solution d'alerte et de prévision des crues pour les particuliers, les entreprises et les collectivités territoriales (Toulouse)
- HURRICANE : Société leader dans l'organisation d'événements dans les sports urbains (Fise notamment) (Montpellier)

Cet article est réservé aux abonnés

Accédez immédiatement

à cet article à partir de

3,95€/mois





“MONTPELLIER : PeopleSpheres, logiciel SIRH”



VivaTech : plus de soixante-dix entreprises d’Occitanie à Paris.

Un total de 71 entreprises – 30 entreprises sur le pavillon régional de 150 m2, 14 en visiteur et 27 autres réparties dans les Lab des grands groupes et partenaires – se déplacent du 14 au 17 juin Porte de Versailles à Paris pour participer à VivaTechnology, le plus grand salon de la tech en Europe. Une dynamique régionale orchestrée par AD’OCC, avec l’appui du BIC de Montpellier et de MedVallée, une cohérence collective des réseaux qui amplifie le co-développement des entreprises du territoire autour de Village by CA, des French Tech Toulouse et Montpellier, d’Airbus Développement, de l’IMT Alès et Nîmes, le Pôle Action Média.

Durant les quatre jours de cette grand-messe de l'innovation technologique, l'agence de développement économique AD'OCC présente tout le potentiel de l'écosystème tech de la région Occitanie et particulièrement celles du sport puisque VivaTech 2023 dédie un hall entier aux startups du sport en choisissant le thème : « Future of sport ».

En première ligne également, la filière santé numérique, elle est en pleine structuration, et vient de présenter début mai 2023, dans le cadre de la Stratégie Régionale de l'Innovation de la Région Occitanie, une étude de cartographie et de stratégie pilotée par l'agence AD'OCC.

Pour afficher ce dynamisme régional à VivaTech, deux locomotives : Vogo, leader dans le développement de solutions de détection des commotions cérébrales et Hurricane, spécialiste des événements sportifs extrêmes : avec l'organisation du Fise à Montpellier qui a réuni en 2023 un demi-million de spectateurs. Avec eux, toute la sportech d'Occitanie est dans les starting-blocks pour présenter ses technologies au monde entier.

CAROLE DELGA, présidente de la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée et présidente d'AD'OCC à propos du salon Vivatech : « Vivatech est une très belle occasion de mettre en avant le dynamisme de toute la filière tech occitane. 71 entreprises à VivaTech, après avoir, pour certaines, bénéficié des outils d'accompagnement de l'agence AD'OCC, sont aujourd'hui à même de développer leur marché avec des innovations au réel impact sur la société ».

JALIL BENABDILLAH, vice-Président en charge de l'économie, l'emploi, l'innovation et la réindustrialisation à la région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée est à Viva Technology pour rencontrer, le jeudi 15 juin, les startups régionales : « Le corollaire de la mobilisation de la Région Occitanie à VivaTech, la condition sine qua non, est la conquête des marchés, l'expansion de nos

technologies à l'international. A VivaTech, 100 000 visiteurs, 150 pays, l'agence AD'OCC est mobilisée pour identifier et faire converger les délégations internationales vers notre pavillon, de multiplier les échanges entre nos entrepreneurs et ces délégations. Un salon opportun également pour approfondir nos relations déjà initiées avec des pays ou régions partenaires comme le Québec, le Maroc, la Floride et la Corée qui sera le pays à l'honneur lors de cette édition ».

STARTUP exposante sur le pavillon régional (J48):

PeopleSpheres – site Internet : www.peoplespheres.com – solution : logiciel SIRH qui permet de regrouper toutes les données et logiciels sur une plateforme unique. Hérault, Montpellier.

<https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/travail-flexible-9-pratiques-pour-un-management-organise>

“ Travail en mode flex : 9 pratiques pour un management aligné mais pas désorganisé ”



Unité de lieu et de temps désagrégée, flexibilité à la demande, équipes dispersées, lieux hybridés... Face à ces multiples transformations, le management semble avoir engagé sa mue. Au cœur de cette complexité, comment manager avec cohérence ?

Depuis que la virtualisation et la flexibilisation font pleinement partie de l'univers professionnel, manager devient parfois un casse-tête. Il n'est pas rare de voir une partie des collaborateurs en télétravail, l'autre en présentiel. Certains ont même opté pour la **semaine de 4 jours** ou sont en **congés illimités**. Le **manager**, lui, est retransché au milieu d'espaces flambant neufs censés faciliter une collaboration sans couture. **Ces scénarios sont une illustration de situations ubuesques que peuvent parfois vivre les organisations qui ont fait le pari de la flexibilité à tout prix.** « *Les nouveaux espaces flex offraient l'opportunité d'améliorer la communication entre équipes. La promesse n'est pas tenue : la*

rotation est relativement faible, les collaborateurs changent peu de place. Notre politique de télétravail étant aussi très souple, certaines personnes se croisent très peu au bureau », explique Jonathan Girard, responsable du pôle digital au sein des Éditions Tissot. Un constat confirmé par **Philippe Bloquet, fondateur et CEO de PeopleSpheres** : *« Depuis la normalisation du télétravail, on ressent une certaine forme de distanciation des salariés vis-à-vis de l'entreprise ».*

Quels outils mettre en place pour faciliter la vie des managers qui se heurtent aux effets de bord de la flexibilité tous azimuts ? Lumière sur 9 pratiques testées et approuvées.

1. Fixer un cadre clair de collaboration en équipe

Afin que tous les collaborateurs puissent travailler ensemble au même moment, certains managers d'I-TRACING, spécialiste français de la cybersécurité présent dans plusieurs pays (Hong-Kong, France et Montréal), fixent des plages horaires de connexion communes : *« Comme nous avons des fuseaux horaires très amples, lors de nos points hebdomadaires, nous nous connectons ensemble : une semaine sur deux, la réunion a lieu le matin pour que les équipes de Hong-Kong puissent être là, ou l'après-midi pour assurer la présence des collaborateurs de Montréal »*, explique Justine Garcia, directrice des ressources humaines. PeopleSpheres a élaboré collectivement **une charte de fonctionnement du télétravail** : *« Ce cadre a vocation à **normaliser le fonctionnement de l'hybride au sein des équipes**, à savoir, deux jours en télétravail avec des jours en présentiel fixés par le manager de l'équipe afin de restaurer la cohésion »*, souligne **Philippe Bloquet**.

2. Adapter son accompagnement managérial

Dans un contexte hybride, il est fondamental de mener un diagnostic d'équipe pour adapter le bon niveau d'accompagnement individuel, selon la coach professionnel **Ann-Kristin Benthien** : « À distance, il faut moduler **son accompagnement managérial en prenant en compte trois dimensions : la personnalité du collaborateur, à savoir est-il plutôt introverti ou extraverti ? Son niveau d'autonomie, puis sa capacité à s'organiser. La modalité des échanges et leur fréquence s'adaptent en fonction de ces trois axes** ». En ce sens, pour assurer une écoute managériale équitable, Justine Garcia prévoit des cafés virtuels individuels avec chaque collaborateur : « *Ce sont les collaborateurs qui fixent les sujets à aborder, qu'ils soient professionnels ou personnels. L'objectif ? Remplacer les échanges informels de la machine à café pour ceux qui ne sont pas présents, provoquer des discussions et remonter des problématiques.* »

3. Muscler la « compétence réunion » des managers

L'un des piliers du flex management est **la gestion des réunions selon Lise-Marie Biez**, DRH et consultante en accompagnement du changement auprès de UNLOCK et FLEXJOB : « *Il s'agit de moments charnières où l'on peut échanger ensemble, collaborer. Or ce sont des compétences et des méthodes sur lesquelles les organisations investissent trop peu. En mode hybride, il faut impérativement revoir l'ingénierie des réunions et leur animation pour éviter les mauvaises expériences* ». En effet, mal organisées ou mal équipées, elles peuvent rapidement devenir un catalyseur de désengagement. Ses recommandations ? « *Bien définir les objectifs : est-ce une prise de décision ou un point informatif ? La préparation peut se faire de manière collaborative et en asynchrone pour plus d'efficacité (sur un document partagé par exemple). Ces moments collectifs doivent aussi être ritualisés avec des temps de socialisation. Quant à l'animation,*

répartir les rôles entre animateur, timekeeper, rôle méta (personne qui partage un feedback en fin de réunion, NDLR) et pousseur de décision, est un moyen d'augmenter le niveau d'implication. »

4. Imaginer des rituels fédérateurs

Pour maintenir la cohésion, les rituels s'avèrent capitaux : « *Chaque équipe doit co-définir les types de rituels dont elle a besoin et préciser leurs objectifs. Il est intéressant de les varier : à la fois des temps programmés et des moments impromptus. L'idée est de **provoquer des opportunités de rencontre pour favoriser la sérendipité**. Par exemple, les "random cafés" réunissent trois personnes choisies au hasard, sur place ou en distanciel. Ou encore, **le système de buddy** peut s'appliquer en télétravail : deux personnes, sans lien hiérarchique, vont disposer de temps privilégiés pour échanger* », souligne Lise-Marie Biez. À noter que les rituels ne sont pas figés dans le temps : « *Questionnez-les collectivement et adaptez-les régulièrement* ». D'autres typologies de rendez-vous ont été mises en place : au sein de l'équipe de Jonathan Girard, le « daily » est un point matinal quotidien de quinze minutes pour échanger en équipe : « *C'est le seul moment de la journée où l'on se retrouve tous pour parler de ce que l'on fait. En tant que manager, je peux surtout ressentir l'humeur et l'énergie des personnes* ». Philippe Bloquet, quant à lui, a instauré des rituels sur les deux sites de l'entreprise, à Paris et Montpellier : « *Tous les trimestres, nous organisons un company meeting avec des ateliers ludo-professionnels et des moments conviviaux. J'ai aussi mis en place des cafés mensuels : un temps informel avec six personnes, à chaque fois différentes, pour échanger sur n'importe quel sujet* ».

5. S'appuyer sur des espaces de travail attractifs

eSNCF est passé en flex office depuis 4 ans, en gardant une logique de territoire d'équipe et en supprimant les bureaux individuels. L'entreprise a misé sur des espaces de créativité et de co-construction pour faciliter **l'intelligence collective** : « *Les espaces ouverts aident les managers à se placer au centre de leurs équipes. **Tout le monde est visible et accessible afin d'encourager l'interpersonnel.** En complément, nous disposons de lieux pour se retrouver à trois ou quatre, et d'une grande cafétéria* », explique Stéphane FERIAUT, DRH chez eSNCF. « *Nous avons aussi fait le choix de ne pas mettre trop de cadre pour faciliter l'informel et la créativité.* » Ainsi, le bureau maintient son rôle « totem » pour le collectif de travail à condition que les équipes se retrouvent grâce à l'impulsion managériale selon Philippe BLOQUET : « *À Montpellier, notre bureau a été refait contrairement à celui de Paris. Il est beaucoup plus convivial, avec des espaces pour se retrouver, comme le billard ou la cuisine. Les managers peuvent moduler leurs points en utilisant cette diversité spatiale. Résultat : il existe une **présence naturelle** que l'on retrouve moins à Paris.* »

6. Miser sur les canaux asynchrones

Une pratique courante aux États-Unis est utilisée au sein d'I-TRACING: « *Nous disposons de canaux de communication sur Teams : **des groupes en ligne pour échanger en continu sur des sujets techniques ou de l'expertise.** Chacun peut les alimenter et les utiliser pour progresser ou se renseigner. En complément, sur notre groupe d'échange RH, j'ai mis en place une pratique appelée "What did you do today" : un exercice de quelques lignes où chacun résume sa journée et les sujets sur lesquels il travaille* », raconte Justine Garcia. Cet espace de communication informelle permet de partager ses réussites comme ses difficultés et développe l'entraide au sein de l'équipe. La condition de réussite ? Le manager doit l'animer et jouer le jeu pour en faire un terrain d'échange et de proximité spontanée.

7. Revoir les processus de prise de décision et de communication

À distance, les collaborateurs peuvent avoir le sentiment de perdre en fluidité et en visibilité si l'information n'est pas facilement accessible. L'une des problématiques phares de l'asynchrone est aussi d'assurer une prise de décision juste : comment chacun peut-il disposer des bonnes informations au bon moment ? « *Dans un environnement hybride, le management oral ne fonctionne plus. La formalisation écrite devient nécessaire car elle permet d'explicitier auprès de tous comment les décisions sont prises, comment l'information est mise à disposition et les moyens de la transmettre* », insiste Lise-Marie Biez. Pour cela, il est utile de bien identifier les actions dites « **téléfragiles** » (résolution de conflit, idéation, adaptation...) et celles dites « **télérobustes** » (gestion de projet, avancement...).

8. Outiller les managers pour appréhender la complexité flexible

Le flex manager endosse un nouveau rôle selon Lise-Marie Biez : « *C'est un chef d'orchestre qui met en relation les différentes ressources, fait passer les bonnes informations et détecte les signaux faibles. On s'éloigne des compétences académiques au profit de l'intelligence situationnelle* ». En ce sens, eSNCF a investi dans **les soft skills des managers** en les formant aux compétences comportementales afin de faciliter l'échange ou la communication orale. Idem chez PeopleSpheres : « *Depuis 18 mois, nous avons entrepris un cycle de formation pour les managers de proximité dans lequel l'organisation hybride est largement abordée : le rôle du manager sur site, l'animation des collaborateurs et la gestion du télétravail... L'objectif est de construire une culture managériale en phase avec les problématiques actuelles* », souligne **Philippe Bloquet**.

9. Libérer (sans complexe) les agendas

Philippe Bloquet insiste aussi sur la posture managériale sur site : « Personnellement, j'organise ma journée pour laisser du temps libre, des demi-journées sans rendez-vous pour circuler dans les bureaux. C'est à nous, managers, de recréer du liant ». Stéphane FERIAUT s'inscrit dans cette logique de calendrier libre : « **Un manager ne se rend pas au bureau pour faire des réunions Teams. Son rôle est de provoquer les échanges.** Quand je suis sur place, des plages horaires sont délibérément vides dans mon agenda : elles sont d'ailleurs interdites aux appels ou aux visios afin de laisser la place aux échanges physiques, à la rencontre fortuite et aux points individuels avec mes collaborateurs ». Pas si simple d'aller à l'encontre du réflexe de contrôle et de planification : « On doit pourtant accepter un changement de rythme et des créneaux vierges car c'est le vide qui génère l'interaction ».

Par Ariane PICOCHÉ

<https://www.lejournaldesentreprises.com/occitanie/breve/lediteur-de-logiciels-rh-peoplespheres-muscle-ses-effectifs-montpellier-2065726>

“ L'éditeur de logiciels RH PeopleSpheres muscle ses effectifs à Montpellier.”

Fondé à Paris en 2015, avant de déménager...

Déjà abonné ? [Connectez-vous](#)

Envie de lire cet article réservé à nos abonnés ?

Abonnez-vous gratuitement à notre newsletter quotidienne,
5 minutes pour scanner
toute l'info éco des entreprises de votre territoire !

Sélectionnez votre (vos) territoire(s)

votreadresse@exemple.com

J'accepte que mes informations soient collectées par Le Journal des Entreprises (requis)

Où vont mes données ?

[Je m'inscris et je débloque mon article](#)

“ Espaces de travail : mirage post-Covid ou facteur d’engagement ?”



Les espaces de travail ont le vent en poupe depuis la fin de la pandémie : un design soigné, une décoration inspirante et des coins convivialité au service du bien-être des équipes...

Nombreux sont les employeurs à communiquer sur leurs bureaux. Et pour cause, ils seraient l’une des réponses aux problématiques de recrutement et de désengagement. Un récent sondage mené par OpinionWay pour Sowen mettait en évidence que pour 74 % des jeunes actifs les locaux de l’entreprise faisaient partie des critères importants de choix d’un nouvel emploi. Mais quel lien existe-t-il vraiment entre bureau et performance ?

Selon différentes études, le cadre de travail apparaît un critère important pour les salariés ou candidats : **80 % des Français** considèrent que ce dernier a un réel impact dans leur prise de décision pour un nouvel emploi. C’est aussi un facteur de plaisir à venir travailler pour **89 % des salariés**.

Espaces de travail : un facteur de poids dans l’attractivité

Particulièrement pour les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail avec de nouvelles attentes : télétravail, flex-office, équilibre vie professionnelle/perso, facilité d’accès et aménagement des locaux... Selon le

sondage mené par OpinionWay pour Sowen, 58 % des 18-34 ans préfèrent travailler au bureau et 80 % jugent nécessaire qu'il soit un espace convivial. L'enquête révèle même que 64 % d'entre eux iraient plus souvent travailler sur place si leur entreprise modernisait les lieux. Si les attentes semblent explicites, faut-il investir dans des bureaux flambant neufs pour attirer et fidéliser les talents ? Quelle place effective les espaces de travail ont-ils dans l'équation de l'engagement et pourquoi ?

7 % des salariés engagés au travail : le bureau est-il la solution ?

Différentes études ont été menées pour décortiquer le lien de causalité entre lieu et performance. Paul Dolan, chercheur à la London school of economics, a démontré qu'un environnement physique peut effectivement favoriser l'engagement des salariés en respectant le modèle SALIENT. L'acronyme résume les facteurs agissant sur l'espace de travail et leur impact positif sur la motivation : son, air, lumière, image, ergonomie, nature, teinte. Par exemple, un certain niveau sonore favoriserait la concentration et la créativité, une lumière naturelle activerait les hormones du bonheur ou encore un accès à la nature renforcerait les capacités neuronales donc, par ricochet, la performance. En somme, l'environnement de travail serait ainsi un vecteur de bien-être, de motivation et de productivité à condition que celui-ci soit correctement pensé.

En complément, les travaux de Sunstein et Thaler sur les Nudge, théorie issue de l'économie comportementale, démontrent que : « le contexte dans lequel s'effectue le choix n'est jamais neutre et influe sur la prise de décision ». En ce sens, des lieux dédiés à la collaboration et à la créativité constituent des leviers de performance collective. À titre d'exemple, dès 2006, Capgemini avait créé la méthodologie ASE (Accelerated Solutions Environment), des espaces de travail collectif minutieusement conçus selon un cahier des charges très spécifique afin de faciliter la résolution de problématiques business ou de crises, ou encore pour accélérer l'innovation.

Le pari des espaces comme levier d'engagement : trois entreprises témoignent

Plus de motivation grâce à la convivialité

Philippe Bloquet, fondateur et CEO de **PeopleSpheres**, met en exergue l'importance de l'agencement des bureaux dans l'engagement de ses équipes en se référant à un indicateur clé : leur retour (naturel) sur les deux sites de l'entreprise. « À Montpellier, nos espaces ont été totalement refaits contrairement à ceux de Paris. Ils sont beaucoup plus conviviaux, avec des coins centraux pour se retrouver, comme le billard ou la cuisine. Ces lieux sont stratégiques pour le lien social et la collaboration. Résultat : les personnes reviennent plus qu'à Paris où il manque d'espaces de vie et de rencontre. ».

L'engagement décuplé par la fierté

Les 200 salariés **d'Unowhy** ont emménagé à Neuilly-sur-Seine dans de nouveaux espaces qui ont été imaginés pour incarner leur mission auprès de leurs clients, partenaires et collaborateurs ou candidats potentiels : « Nous avons créé un lieu expérientiel, un laboratoire de ce que va devenir l'école de demain », explique Jean-Yves Hepp, fondateur de la première edtech française. Résultats ? « J'ai réellement perçu des changements positifs sur l'engagement des collaborateurs. Nous organisons beaucoup de visites auprès d'artistes, de politiques et de partenaires : l'implication des équipes dans l'animation du lieu est beaucoup plus palpable. On ressent leur fierté de participer à une mission qui est incarnée par ce lieu. ».

La performance collective portée par la qualité relationnelle

Onepoint a récemment inauguré son nouveau QG dans l'avenue d'Eylau, à deux pas du Trocadéro. « Nos espaces de travail sont avant tout des lieux de vie qui reflètent notre manière de travailler en écosystèmes ouverts au cœur des villes »,

souligne Matthieu Fouquet, Partner HR & Secretary General. En effet, contrairement au modèle dominant du secteur du conseil, les espaces ont vocation à accueillir leurs clients et partenaires pour faciliter la collaboration. *« Fidèles à notre ADN, nous sommes créateurs de liens avec une attention particulière portée sur la qualité de la relation. Nous avons donc priorisé les espaces collectifs, sans cloison et accessibles à toutes nos communautés de travail, en phase avec notre organisation fondée sur l'autonomie. ».*

Résultat, l'entreprise prospère et les indicateurs RH suivent la tendance : *« Le taux de départ est inférieur à 30 % par rapport à nos concurrents. Nous avons également recruté plus de 1.000 personnes l'an dernier grâce, en partie, à la cooptation à hauteur de 35 à 40 %. C'est une preuve d'engagement et d'épanouissement dans l'entreprise, et le lieu y est pour beaucoup »*, souligne Matthieu Fouquet.

Par Laure **GIRARDOT**

<https://www.economiamatin.fr/ia-intelligence-artificielle-chatgpt-ressources-humaines-adoption-bloquet>

“ IA et ChatGPT dans les solutions métiers : vers un usage pleinement maîtrisé ?”

L'évolution rapide de l'intelligence artificielle (IA) et des technologies de traitement du langage naturel, comme ChatGPT, a permis de nombreuses avancées dans divers secteurs, y compris les ressources humaines (RH). Dans cet article, nous explorerons l'impact de l'IA dans les RH, en mettant l'accent sur des utilisations non conventionnelles, telles que le recrutement et la gestion des compétences.



Notre objectif principal sera de comprendre comment l'IA peut aider les professionnels des RH à naviguer dans la complexité des solutions métiers, étant donné le grand nombre de logiciels et de prestataires disponibles sur le marché.

La jungle des solutions métiers

Aujourd'hui, le marché des RH est saturé avec plus de 10 000 logiciels RH et plus de 100 000 fournisseurs de services RH, tels que des cabinets de conseil, des

organismes de formation et des prestataires d'avantages sociaux. La multiplication d'options complique le travail des professionnels des RH. C'est là que les plateformes d'IA entrent en jeu, offrant une solution pour orchestrer l'usage de ces outils et services, tout en gérant les données confidentielles, comme les informations personnelles et les données des fournisseurs.

Les leçons des plateformes puissantes

Pour comprendre comment les plateformes peuvent aider les RH, examinons des exemples d'entreprises puissantes comme Amazon ou Booking.com, qui ont bouleversé la façon de consommer grâce à des algorithmes. Ces plateformes tirent leur puissance de leur capacité à recommander des produits en fonction du profil de l'utilisateur, de la fiabilité des évaluations des produits et des commentaires cachés qui enrichissent ces évaluations. En outre, elles offrent une liberté de choix aux utilisateurs, qui peuvent naviguer librement et changer d'avis selon leurs préférences.

Transposer ces principes dans les RH

Appliquons ces principes au domaine des RH à travers quelques cas d'utilisation. L'IA peut aider à identifier les fonctionnalités des outils et services en analysant les sites web des fournisseurs et en examinant les évaluations sur des sites comme Capterra et Appvizer. Cependant, certaines informations restent inaccessibles à ces outils, comme la complexité de la mise en œuvre ou la capacité d'évolution de l'outil. Les plateformes qui orchestrent ces outils peuvent capturer ces informations cruciales.

La connectivité et l'interopérabilité des outils, clé de l'avenir

La connectivité entre les différents outils et services est un enjeu majeur. Grâce à l'évolution des API, l'IA peut jouer un rôle essentiel dans la reconnaissance automatique des outils et la connexion fluide entre eux. Elle peut également détecter les problèmes de sécurité ou d'incidents potentiels en analysant les flux

de données. Une connectivité bien pensée et sécurisée contribue à rendre les connexions plus faciles et plus fiables.

L'interopérabilité va au-delà de la connectivité technique. Elle concerne également la circulation des données spécifiques entre les fournisseurs et la plateforme, telles que le nombre de bugs, les tarifs ou d'autres informations pertinentes. Une plateforme centralisant ces données, telle que PeopleSpheres, offre une vue d'ensemble complète pour une prise de décision éclairée.

L'IA au service de l'expérience utilisateur

L'IA a déjà transformé l'expérience utilisateur grâce aux chatbots. Cependant, une utilisation efficace de l'IA implique la communication entre bots pour répondre aux questions complexes et compléter les informations manquantes. Cela soulève la question de la confidentialité des données, notamment dans les cas où les informations proviennent de sources privées.

Comment se positionner face à l'IA ?

Pour les professionnels des RH, adopter une approche responsable face à l'IA est essentiel. Il s'agit de comprendre ce qui rendra l'IA acceptable : la pertinence des informations, la confiance dans la technologie, le bénéfice réel, la facilité d'utilisation et le soutien social.

Conclusion

On constate que l'IA et les données sont étroitement liées. Dans le domaine des RH, la plupart des données sont cachées et leur utilisation soulève des questions de confidentialité. Pour en tirer pleinement parti, il est crucial de maîtriser leur utilisation en considérant la qualité des données, la transparence, l'éthique et l'apprentissage continu.

Les plateformes qui utilisent l'IA, telles que PeopleSpheres, représentent une solution pour orchestrer les écosystèmes et garantir la sécurité et la précision

des données, tout en préservant la souveraineté française/européenne. Il est donc primordial de soutenir l'émergence d'acteurs nationaux et de se former pour accompagner cette évolution technologique de manière responsable.

<https://www.rhmatin.com/sirh/sirh-saas/peoplespheres-complete-une-leeve-de-fonds-en-recourant-au-financement-participatif-via-tudigo.html>

“ PeopleSpheres complète une levée de fonds en recourant au financement participatif via Tudigo”



PeopleSpheres, qui propose une solution sur mesure de solutions RH multi-éditeurs à partir de son framework, veut lever 4,5 millions d’euros, dont un million via la plateforme Tudigo de crowdfunding. Les explications de son CEO Philippe Bloquet.

PeopleSpheres a lancé un cycle de financement original dans la HR Tech en s’appuyant partiellement sur une campagne de financement participatif à travers la plateforme **Tudigo** (exploitée par la SAS Bulb In Town).

La start-up, qui a levé 8,5 millions d’euros en 2021 par le biais de fonds d’investissement, développe une plateforme qui fédère des outils RH accessibles en mode SaaS sur une place de marché et qui est mise à disposition des entreprises qui souhaite orchestrer leurs environnements RH.

L'actuelle **levée de fonds en cours d'un montant maximum de 4,5 millions d'euros** se décompose ainsi :

- 3,5 millions d'euros sécurisé avec l'appui des fonds qui soutiennent déjà PeopleSpheres (Omnes, CA Sofilaro, Irdi Capital Investissement, UL Invest, Swen Capital Partners, ...),
- 1 million d'euros (en cédant au maximum 4,06 % du capital) à collecter via Tudigo.

Le nouveau tour de financement se révèle moins ambitieux que celui prévue initialement. Mais, entretemps, le contexte économique global a tourné en défaveur des start-ups avec des investisseurs plus frileux dans leurs engagements et des valorisations qui baissent.

« Nous avons décidé d'effectuer une levée de fonds moindre dont l'objectif est de finaliser le cycle de croissance de PeopleSpheres pour amener la société à l'équilibre financier d'ici un an », déclare Philippe Bloquet, CEO et cofondateur de la société d'édition logicielle RH. Celle-ci dispose de 300 entreprises clientes et affiche un revenu annuel récurrent (ARR) de 6,9 millions d'euros en 2022 (contre 4,6 millions d'euros en 2021).

Un canal atypique de financement dans la HR Tech

- « Nous avons envie de tester le modèle de financement participatif Tudigo parce que nous sommes nous-même fondés sur un modèle collaboratif. C'est aussi l'ADN de PeopleSpheres. Nous y avons déjà pensé dès sa création en 2014;
- «Je n'ai pas rencontré d'autres cas ayant utilisé ce levier du financement collaboratif dans le secteur HR Tech. D'autant que les campagnes de financement enclenchées sur Tudigo portent surtout sur des projets

innovants en mode BtoC. Mais, au final, les arguments de Tudigo nous ont convaincus et nous disposons d'un bel historique de performance ;

- Nous parlons bien d'une enveloppe complémentaire qui représente la cerise sur le gâteau. Elle servira à enclencher des actions que nous avons décalées dans notre calendrier sur la partie produit et R&D », indique Philippe Bloquet.

L'opération de financement via Tudigo a démarré en juin 2023.

- « D'ici la fin de la semaine prochaine [d'ici le 8 septembre a priori], nous aurons probablement atteint notre objectif plancher de réunir 500.000 euros.
- La moitié du chemin a été réalisée sur le financement participatif [rappel : l'objectif étant d'atteindre 1 million d'euros]. La commercialisation devrait s'achever fin septembre et l'opération sera clôturée fin octobre », indique Philippe Bloquet.

Ensuite, un holding sera créé par Tudigo pour accueillir ce nouveau pool d'investisseurs individuels (« entre 200 et 300 ») qui arrive dans le capital de PeopleSpheres.

Cap vers les Etats-Unis : révision de l'approche de prospection

Sur la feuille de route produit prévu sur le 2ème semestre 2023, Philippe Bloquet met en avant une priorité de développement : le nouveau connecteur framework 3.0 qui permettra d'agrèger les solutions RH multi-éditeurs et qui commencera à exploiter l'IA (machine learning) pour créer des connecteurs de manière automatique.

Pour son projet d'expansion aux Etats-Unis, PeopleSpheres a allégé les dépenses d'investissement en privilégiant un canal indirect de distribution de son produit outre-Atlantique plutôt que de s'appuyer sur une équipe business au niveau

local. « *Néanmoins, nous avons un pipeline commercial de clients intéressants* », précise le CEO.

Exercice financier 2023 : « une réussite commerciale » (Philippe Bloquet)

- « PeopleSpheres clôturera son trimestre et son exercice financier 2023 (en date du 31 août 2023) sur d'excellentes performances commerciales (+50 % de l'objectif) », indique Philippe Bloquet.
- « Cette réussite compte notamment l'acquisition de beaux clients tels que Mazars France, Cryostar, et Popeyes. Mais également l'un des principaux acteurs français de la sécurisation de l'identité physique et numérique, et un grand voyageur (chacun avec plus de 1.000 collaborateurs). »

En l'état actuel, PeopleSpheres dispose d'un effectif de 100 employés, dont 25 dédiés à la R&D.

Par Philippe **GUERRIER**

<https://www.cfnews.net/L-actualite/Capital-innovation-developpement/Operations/4eme-tour/PeopleSpheres-s-essaye-au-crowdfunding-452622>

“ PeopleSpheres s’essaye au crowdfunding.”



Visant la rentabilité d'ici un an, l'éditeur de solutions RH aux 10 M€ d'ARR est en voie de finalisation d'une levée de...

Le contexte d'investissement s'étant tendu, PeopleSpheres choisit de réaliser un tour plus mesuré qu'initialement envisagé. L'éditeur d'une plateforme agrégeant divers outils RH de partenaires a en effet collecté 3,5 M€ auprès de ses investisseurs historiques, Omnes, Sofilaro, Irdi Capital Investissement, et de nouveaux investisseurs. La valorisation de la société a été évaluée à 10 M€ en 2021. La valorisation de la société a été évaluée à 10 M€ en 2021.

CET ARTICLE EST RÉSERVÉ À NOS ABONNÉS. 82%
RESTE À LIRE

Pour accéder à cet article, à l'ensemble du site ainsi qu'à nos bases de données, découvrez nos [formules d'abonnement](#).

SE CONNECTER

S'ABONNER À CFNEWS

OFFRE D'ESSAI 8 JOURS

Accès intégral gratuit - Sans engagement

Recevez tous les jours nos alertes et nos newsletters gratuitement en suivant ce [lien](#)

LOGICIEL

RESSOURCES HUMAINES

SERVICES INFORMATIQUES

Retrouvez
NEOSPHERES)

HERES (EX
PARTNERS , UL

Par Lucas **DJEFFAL**

<https://www.lejournaldesentreprises.com/occitanie/article/peoplespheres-met-de-lintelligence-artificielle-dans-la-gestion-informatique-des-rh-2067197>

“ PeopleSpheres met de l’intelligence artificielle dans la gestion informatique des RH”



Éditeur d’une plateforme de ressources humaines, le montpellierain PeopleSpheres finalise une levée de fonds de 4,5 millions d’euros, dont une partie en financement participatif. Désormais à l’équilibre, il mise sur sa R & D pour connecter toujours plus de technologies.

Déjà abonné ? [Connectez-vous](#)

Nous vous offrons l'accès illimité à nos articles pendant 30 jours !

Inscrivez-vous gratuitement et sans engagement pour accéder à en illimité à tous les articles de notre site et recevoir la newsletter réservée aux abonnés pendant 30 jours

[Commencer mon essai gratuit](#)

Par Anthony REY

<https://objectif-languedoc-roussillon.latribune.fr/innovation/innovation-technologique/2023-09-05/peoplespheres-leve-4-millions-d-euros-et-vise-l-equilibre-975034.html>

“ PeopleSpheres lève 4 millions d’euros et vise l’équilibre ”



La RH tech montpelliéraine PeopleSpheres, qui propose plateforme RH destinée aux ETI et grandes entreprises pour piloter tous les logiciels SaaS RH depuis une seule interface, boucle une 4e levée de fonds, qu'elle complète avec une campagne de crowdfunding en cours. Objectif : booster son développement et atteindre l'équilibre sans obérer ses capacités d'investissement en R&D.

C'est la 4e levée de fonds pour la RH tech montpelliéraine PeopleSpheres, plateforme RH destinée aux entreprises de 500 à 20.000 collaborateurs pour piloter tous les logiciels SaaS RH depuis une seule interface. Après avoir levé 3,5 millions d'euros en juin dernier auprès de ses investisseurs historiques - Omnes, Irdi Capital, UL Invest et Swen Capital Partners - auxquels s'ajoute Sofilaro,

l'entreprise a opté pour une campagne de financement participatif (sur la plateforme Tudigo) pour lever 500.000 euros supplémentaires.

Vous méritez de tout savoir sur l'économie



LA TRIBUNE
PARTAGEONS L'ÉCONOMIE

Offre Mensuelle

1€

Le premier mois
puis 12€/mois
(sans engagement)

Je m'abonne



LA TRIBUNE
PARTAGEONS L'ÉCONOMIE

Offre Annuelle

108€

Économisez 3 mois
d'abonnement mensuel
chaque année !

Je m'abonne

[Je me connecte](#)

Par Cécile **CHAIGNEAU**

<https://www.bitin.fr/peoplespheres-leve-4-millions-d,2543016.html?lang=fr>

“ PeopleSpheres lève 4 millions d’euros et vise l’équilibre”

La RH tech montpelliéraine PeopleSpheres, qui propose plateforme RH destinée aux ETI et grandes entreprises pour piloter tous les logiciels SaaS RH depuis une seule interface, boucle une 4e levée de fonds, qu’elle complète avec une campagne de crowdfunding en cours. Objectif : booster son (...)

 Article original.

 Site référencé: [La Tribune](#)

 [philippe-bloquet-fondateur-et-dirigeant-de-peoplespheres.jpg](#)

<http://www.lalettrem.fr/actualites/peoplespheres-finalise-une-levée-de-45-me>

“ PeopleSpheres finalise une levée de 4,5 M€.”



La plateforme montpelliéraine de gestion des ressources humaines PeopleSpheres finalise une levée (...) [118 mots]

Mickaël Deneux / deneux@lalettrem.ne



DÉJA ABONNÉ

[Identifiez-vous >](#)

ACHETEZ CE CONTENU

4,00 €

[Acheter >](#)

S'ABONNER

Avec le Pack M, accédez à tous les contenus mis en ligne et recevez toutes nos publications.

[Voir l'offre >](#)

<https://www.maddyness.com/2023/09/08/maddymoney-1793-millions-deuros-levés-cette-semaine-par-les-startups-françaises/>

“ MaddyMoney : 179,3 millions d’euros levés cette semaine par les startups françaises ”

Cette semaine dans le MaddyMoney, 17 opérations ont permis aux entreprises innovantes françaises de lever près de 179,3 millions d'euros.

Après un mois d'août au ralenti, la rentrée de septembre signe le grand retour des levées de fonds de la FrenchTech. Cette première semaine dans le MaddyMoney, 17 opérations ont permis aux entreprises innovantes françaises de lever près de 179,3 millions d'euros. Un montant bien plus conséquent que celui enregistré à la même période l'an passé (45,6M€).

#BIOTECH

- Corteria Pharmaceuticals 65M€

Jeito Capital, Orbimed

#AGRITECH

- Intact 55M€

ISALT, AXEREAL

#ASSURTECH

- Akur 823,3M€

BlackFin Capital Partners, FinTLV, IARD Guidewire

#ENERGIE

- Caeli Energie 10M€

Asterion Ventures, Starquest, Bpifrance, Rise PropTech

#TRANSPORT / LOGISTIQUE

- Yescapa 7M€

Ixo Private Equity, Maif Avenir, No Such Ventures

#GREENTECH

- La Tournée 4,5M€

Frst Capital, Swen Capital, Blue Ocean

#RH / MANAGEMENT

- PeopleSpheres 3,5M€

Omnes Capital, Solifaro, Irdi Capital Investissement, UL Invest, Swen Capital partners.

Par Pierre **BERTHOUX**

<https://www.lesechos.fr/pme-regions/innovateurs/peoplespheres-met-lia-au-service-des-ressources-humaines-1979431>

“ PeopleSpheres met l'IA au service des ressources humaines”



Cette plateforme numérique de gestion des RH finalise une levée de fonds de 4,5 millions d'euros, dont 1 million de financement participatif en cours de collecte. Objectif : déployer des solutions intelligentes pour faire parler les données, afin d'aider les entreprises à mieux recruter et fidéliser les salariés.

L'intelligence artificielle fait irruption dans le monde des ressources humaines. Créateur en 2019 d'une plateforme numérique ouverte riche de 50 logiciels de RH, PeopleSpheres finalise une levée de fonds de 4,5 millions d'euros pour déployer l'intelligence artificielle (IA) dans la gestion RH. Installée à Montpellier, la société a déjà sécurisé 3,5 millions d'euros auprès de ses investisseurs historiques, à savoir Irdi Capital Investissement, Omnes, Swen Capital Partners, Sofilaro et UL Invest. Particularité de cette opération par rapport à **son tour de table de 8,5 millions d'euros conclu en 2021** : une partie additionnelle est réalisée en financement participatif par l'intermédiaire de Tudigo. Plus de 700.000 euros ont déjà été collectés, sur un objectif de 1 million pour cette

tranche complémentaire. Pourquoi avoir recours à ce type de financement ? « Cela correspond à notre identité. Nous faisons travailler une communauté d'éditeurs de logiciels, explique Philippe Bloquet, président-fondateur de PeopleSpheres. Par ailleurs, certains clients nous ont demandé de faire partie de l'aventure. »

Le besoin existe car la gestion des ressources humaines se complexifie : **conformité RGPD**, gestion des modes de travail, exigences nouvelles des talents, etc. « Le marché du logiciel RH enregistrera une croissance de 8 % d'ici à 2024 », affirme-t-il.

CET ARTICLE EST **RÉSERVÉ AUX ABONNÉS**

Abonnez-vous dès maintenant

Offre particuliers Offre entreprises

- ✓ Tous les articles des Echos en illimité sur le site et l'application
- ✓ Le journal en version numérique dès 22h30 la veille de sa parution
- ✓ Les newsletters exclusives, éditos et chroniques en avant-première

Je m'abonne

Déjà un compte ? **Connectez-vous**

Par Hubert **VIALATTE**

<https://gazette-du-midi.fr/au-sommaire/entreprises/plateforme-rh-peoplespheres-lance-un-crowdfunding-pour-boucler-sa-levée-de>

“ Plateforme RH : PeopleSpheres lance un crowdfunding pour boucler sa levée de fonds de 4,5 M€”



Lancée publiquement le 31 juillet avec Tudigo, cette opération doit permettre à l'entreprise montpelliéraine de réunir 1 M€ supplémentaires. Objectif de ce nouveau tour de table ? Atteindre un équilibre financier tout en préservant une capacité d'investissement en R&D.

Deux ans et demi après une levée de fonds réussie de 8,5 M€, **PeopleSpheres** clôture en cette fin du mois de septembre 2023 un nouveau tour de table de **4,5 M€**.

Créatrice en 2015 d'une plateforme numérique RH ouverte destinée aux entreprises de 500 à 20 000 collaborateurs, l'entreprise montpelliéraine affiche ses ambitions. « *Nous voulons préserver notre croissance et surtout atteindre l'équilibre financier tout en préservant notre capacité d'investissement en R&D*», explique Philippe Bloquet, le fondateur et dirigeant de la RH tech.

Campagne de crowdfunding avec Tudigo

Après avoir déjà sécurisé **3,5 M€** en juin dernier pour répondre à cet impératif de rentabilité auprès de ses **investisseurs historiques** — *Omnes Education, Irdi Capital, UL Invest* et *Swen Capital Partners, Crédit Agricole* — auxquels s'ajoute *Sofilaro* la société a opté pour une campagne de financement participatif sur la plateforme Tudigo : « PeopleSpheres est une société dans laquelle le niveau de R&D est extrêmement fort. Donc, pour continuer à innover et lancer des projets, nous avons décidé de lancer cette opération de crowdfunding avec Tudigo pour aller chercher entre 500 000€ et 1 M€ supplémentaires. Une stratégie qui fonctionne plutôt très bien puisque nous avons collecté jusqu'à présent plus de 750 000 €.»

Du sur-mesure

Il faut dire que PeopleSpheres a réussi en quelques années à devenir un acteur incontournable sur le marché des ressources humaines grâce à sa **plateforme innovante** qui permet, à l'instar d'Airbnb ou de Booking, d'intégrer la multitude d'outils et logiciels utilisés par une entreprise au sein d'un même écosystème. Celle-ci est donc libre d'ajouter ou de retirer des outils en fonction de ses besoins sans que l'utilisation de la plateforme n'en soit altérée.

« Concrètement, notre plateforme permet à nos clients de configurer leur système d'information RH comme ils le feraient avec leur voiture », explique Philippe Bloquet, le PDG de la société installée au 521 Rue Georges Méliès, à Montpellier. Et de développer : Ils peuvent choisir différents composants (logiciels de gestion de la paie, des congés et absences, du temps de travail, des entretiens annuels, des notes de frais...) sur notre place de marché, qui sont des briques logicielles développées par des éditeurs spécialisés. Tout cela se fait avec l'aide d'un consultant PeopleSpheres qui va analyser leurs besoins afin de les

aider à choisir tel système de paye plutôt qu'un autre par rapport aux spécificités de leurs secteurs d'activité. Pour rester dans l'analogie avec l'automobile, notre but est de livrer une voiture toute équipée dans lequel le responsable des ressources humaines n'a plus qu'à s'asseoir et conduire. »

« La rentabilité plutôt que la croissance »



Avec un peu plus de 350 clients — dont de plus en plus de très grandes entreprises parmi lesquels les Groupes Provalliance, Vitamine Tou encore Alpine Renault — l'entreprise montpelliéraine a atteint en 2023 les **10 M€ de chiffre d'affaires**.

Pour 2024, « *nous visons les 14 M€* », dévoile Philippe Bloquet avant d'insister : « *Je le répète mais c'est important, l'objectif pour l'année prochaine c'est clairement la rentabilité plutôt que la croissance.* »

Une croissance « plus modeste » qui doit tout de même permettre à PeopleSpheres de poursuivre son implantation outre-Atlantique. Grâce à son bureau ouvert dans la ville d'Atlanta, la société a signé cette année ses premiers clients américains.

« *Ce n'est pas avec cette nouvelle levée de fonds de 4,5 M€ que l'on va pouvoir envahir le marché US mais c'est une étape supplémentaire indispensable pour amener la boîte à une autonomie financière. Un point d'équilibre qui nous*

permettra d'ici 12 à 24 mois de réactiver plus franchement, mais sous une forme différente, l'internationalisation de PeopleSpheres. »

Déployer l'IA dans la gestion RH

Grâce à cette nouvelle campagne de financement, PeopleSpheres ambitionne de renforcer ses équipes et de poursuivre le développement de sa plateforme, avec notamment le déploiement d'une intelligence artificielle (IA) dans son «chatbot».

« Cette IA aura pour but d'automatiser une partie des tâches des équipes RH et d'améliorer l'expérience utilisateur grâce à la connectivité entre les différents outils RH », indique l'entreprise montpelliéraine dans un communiqué. Et de poursuivre : « Cela permet notamment aux collaborateurs de suivre leurs objectifs en temps réel et les soldes de leurs congés, favorisant le bien-être en entreprise. »

Objectif affiché ? Remettre l'humain au cœur des priorités de la gestion RH.

Par Margaux **THOKAGEVISTK**

AudioVisuel Online

Titre de l'article: Philippe BLOQUET, PEOPLESHERES

Resume: Le dirigeant de PeopleSpheres présente son entreprise

Date: 29/08/2022

Theme: Entreprise

Auteur: Berenice Deville Fleuriot

Supports media: Carbone Zero

Client: Peoplespheres

Liens:
<http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/PhilippeBLOQUET,PEOPLESHERES.mp3>

Titre de l'article: Bien-être au travail et ressources humaines

Resume: Passage radio de Phillippe Bloquet sur la qvt

Date: 14/11/2022

Theme: Ressources Humaines

Auteur: Serge Casas

Supports media: Osmose Radio Web

Client: Peoplespheres

Liens:
<http://extranet.escalconsulting.com/multimedia/Bien-etreautravailtressourceshumaines-OsmoseRadio.mp3>
