

Événement : quelles places pour l'humain dans les entreprises d'aujourd'hui ?



Alors que les dernières crises que nous avons traversé ont accéléré la mutation des rapports dans l'entreprise, [le Centre de formation sophrologie et développement](#) basé à Avignon et [la Chambre de commerce et d'industrie de Vaucluse](#) organisent, le 16 juin prochain, une journée événement sur le thème 'Quelles places aujourd'hui pour l'humain dans l'entreprise ?'

« Cette journée a pour ambition d'apporter aux chefs d'entreprises et managers un temps de réflexion sur la place de l'humain dans l'entreprise », explique [Sylvie Bertrand](#) sophrologue praticienne et formatrice, également directrice du Centre de formation sophrologie et développement basé dans la zone d'Agroparc à Avignon.

« Les chefs d'entreprises et les managers sont aujourd'hui dans une posture difficile, poursuit celle qui exerce depuis près de 30 ans. Le travail n'est plus une valeur dominante, l'état de santé mentale des salariés s'est dégradé, l'implication des salariés est en recul, les recrutements sont dans, bien des domaines, difficiles. Ces questions, qui deviennent de vraies préoccupations pour les managers, sont aujourd'hui centrales pour les entreprises. »

Avis d'expert, témoignages d'entrepreneurs et ateliers pratiques

Ecrit par le 22 décembre 2024

C'est donc à ces problématiques que cette journée va tenter de répondre. Pour cela, l'évènement animé par notre confrère [Didier Bailleux](#) se déroulera en trois temps. Le premier est d'établir un constat sur le vécu des entreprises de la région, suivi du regard avisé du sociologue vauclusien [Jean Viard](#). Le deuxième temps permettra de partager des expériences au travers de témoignages d'acteurs locaux avec des entreprises comme [Petit Léon](#) à Avignon, [Juste Bio](#) à Carpentras, [Kookabarra](#) à Cavillon ainsi que [Madis Provence](#) à la Roque-d'Anthéron.



Le sociologue vauclusien Jean Viard interviendra longuement durant cette journée dédiée à la place de l'humain dans les entreprises d'aujourd'hui. © Facebook-Jean Viard

Enfin, un troisième temps sera dédié à la participation à des ateliers pratiques sur des thématiques directement en lien avec l'entreprise comme la communication ou l'écologie relationnelle, la gestion du stress et des émotions, 'Comment mobiliser et motiver ses équipes ?' avec un formateur d'athlètes de haut niveau qui fera une analogie avec le sport ou bien encore la créativité dans l'entreprise (voir également programme ci-dessous). Le but de ces ateliers étant aussi de proposer des solutions concrètes aux problématiques évoquées.

La journée s'achevant par un temps d'échange ainsi que l'évocation de la place de la sophrologie dans l'entreprise.

Écrit par le 22 décembre 2024

La sophrologie met un pied dans le monde de l'entreprise

« Il y a une quinzaine d'année on ne mettait pas un pied dans l'entreprise », rappelle Sylvie Bertrand qui a l'origine intervenait davantage dans la formation aux métiers de sophrologue, la spécialisation ou le perfectionnement des sophrologues en activités.

« Aujourd'hui, une grande partie de mon activité concerne le monde de l'entreprise où j'interviens sur tout ce qui touche à la relation humaine, celle avec le public, les salariés, les managers... Tout ce qui tourne aussi autour de ces thèmes-là comme la cohésion d'équipe, la gestion des conflits, la communication interne... En fait, tout ce qui concerne l'humain dans l'entreprise. »

La crise du Covid a accéléré les prises de conscience

« Avec la succession des crises, le travail est en grande difficulté aujourd'hui, insiste la sophrologue qui intervient de plus en plus en milieu professionnel dans toute la France. D'abord, il y a eu le confinement. Un temps d'introspection où les gens ont beaucoup réfléchi au sens de leur vie. Les gens sont beaucoup plus anxieux qu'avant et avec le Covid, les demandes ne sont plus les mêmes qu'auparavant. Aujourd'hui les entrepreneurs voient leurs salariés leur dire 'maintenant je ne veux plus travailler le vendredi' et il trouve personne pour le remplacer. Il y a des angoisses supplémentaires, il y a de l'agressivité supplémentaire, il y a un stress qui est différent de celui d'avant. Il y a aussi tout ce qui est autour de l'accélération du temps. »

« L'ensemble des besoins fondamentaux a été ébranlé à la base. »

« On a failli mourir du Covid, puis on a failli manquer d'eau, d'électricité, de chauffage, de nourriture. Maintenant on va mourir de chaleur, d'une guerre atomique... Les besoins fondamentaux, tout ce qui était dans la pyramide de Maslow, ont été ébranlé à la base. A partir de là, tout notre système, le haut de la pyramide qui est le sens de ta vie, est revisité. »

Écrit par le 22 décembre 2024



Écrit par le 22 décembre 2024

Sylvie Bertrand, directrice du Centre de formation sophrologie et développement situé dans la zone d'Agroparc à Avignon.

Une vraie demande pour repositionner l'humain dans l'entreprise

« Il y a une véritable difficulté à gérer du personnel aujourd'hui, poursuit Sylvie Bertrand. Les entrepreneurs galèrent, se sentent démunis et sont prêt à accorder des tas de choses à leurs salariés. On sent qu'il y a une vraie demande de leur part pour repositionner l'humain dans l'entreprise. Que l'on ne soit pas que sur des chiffres, car ce que je vois tous les jours dans mon cabinet ce sont des gens en souffrances. »

« Je suis avec l'humain, dans l'échange et dans l'écoute. »

« C'est là que nous intervenons en leur faisant comprendre qu'ils ne sont pas des surhommes. Que plutôt de se prendre la tête la nuit, nous pouvons les aider. On leur dit 'vous ne pouvez pas tout faire'. 'Vous êtes déjà des supers gestionnaires mais il faut arrêter de se disperser'. On essaie alors de les sensibiliser sur leur propre efficacité et leur propre efficience en proposant des ateliers ou des journées de formation sur-mesure en fonction de leur besoin. C'est plus facile pour nous d'identifier ces besoins car nous arrivons avec un autre regard qui est complètement détaché de l'entreprise car nous n'y avons aucun intérêt particulier. Je suis avec l'humain, dans l'échange et dans l'écoute. Et c'est ensemble que l'on trouve des solutions en adaptant en permanence la méthode que l'on transmet. »

Powerpoint contre solutions concrètes

« Par contre, il ne s'agit pas de faire défiler un powerpoint toute la journée. Nos interventions fonctionnent autour de cas concrets. Je suis dans le pratico-pratique. Cela veut dire 'tu as mal ici', 'tu as la respiration qui s'accélère'. Et bien tu repars avec des exercices que l'on peut refaire. Tu es complètement autonome. Après, c'est de la pratique. Je transmets de la pratique. L'avantage c'est qu'il ne faut pas 3 ans pour obtenir des résultats. Rien qu'en 2 ou 3 interventions on peut déjà apporter des choses », précise celle qui dispose d'un [catalogue de formation pour les entreprises](#) adaptable aux besoins comme elle a pu le faire lors d'interventions pour des salariés de plateforme téléphonique, du personnel travaillant au sein de des centres pénitentiaires, des grands groupes mais aussi des PME ou de plus petites entreprises.

« Les gens en ont ras-le-bol de n'entendre parler que de stress. »

« Il n'y a pas que du stress, tempère cependant Sylvie Bertrand. Il y a aussi la psychologie positive qui fonctionne bien car les gens en ont ras-le-bol de n'entendre parler que de stress. Ces périodes peuvent

Ecrit par le 22 décembre 2024

aussi se traiter comme une opportunité de changement. Comment je peux transformer une situation en quelque chose de positif. C'est ça qui m'intéresse, c'est la transformation. Moi je suis dans le 'comment'. Comment on trouve des solutions. »

Le programme

- 8h30 - Accueil café
- 9h - Ouverture par [Gilbert Marcelli](#), président de [la CCI de Vaucluse](#) et [Sylvie Bertrand](#), directrice du CFSD, ainsi que [Sandra Guiliani](#) formatrice consultante
- 9h15 - Plénière : 'Les mutations sociales en cours et les incidences pour le monde de l'entreprise' par [Jean Viard](#), sociologue
- 10h30 - Partages d'expériences de chefs d'entreprises et de managers locaux :
 - o [Franck Bonfils](#), président de [Juste Bio](#) à Carpentras.
 - o [Jérémy Marcuccilli](#), PDG Fondateur de [Kookabarra](#) à Cavaillon.
 - o [Guillaume Lefevre](#), directeur de [Madis Provence](#) à la Roque-d'Anthéron
 - o [Myriam Dugnas](#), dirigeante de [Petit Léon](#) à Avignon
- 12h - Buffet déjeunatoire
- 14h - Ateliers pratiques animés par des sophrologues sur des thématiques concrètes en lien avec l'entreprise :
 - o La communication ou l'écologie relationnelle
 - o Gestion du stress et des émotions
 - o Comment mobiliser et motiver ses équipes ?
 - o La créativité dans l'entreprise
- 16h - Retour en plénière :
 - o Temps de questions/réponses
 - o La place de la sophrologie dans l'entreprise
- 17h - Fin des échanges

Informations et inscriptions

Vendredi 16 juin 2023. 8h30 à 17h. Nombre de places limitées : inscription obligatoire. Tarif : 60€ (repas et petit-déjeuner inclus). CCI de Vaucluse, 46 Cours Jean-Jaurès. Avignon. Inscriptions : <https://ypl.me/qIt>

3 ans après le début de la crise sanitaire, 94% des entreprises disposent d'une

Ecrit par le 22 décembre 2024

politique de télétravail



Les DRH ont tourné la page de la crise sanitaire et le télétravail est désormais devenu la norme au sein des entreprises avec des règles bien établies pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation et répondre aux attentes des salariés et candidats. Optimistes en 2022, les DRH se montrent prudents en 2023 tout en faisant preuve de détermination. C'est ce que révèle la nouvelle édition du [Baromètre des DRH*](#) réalisée par [WTW](#), [ABV Group](#) et [RH&M](#).

« En 2023, les DRH doivent s'adapter à la volatilité croissante de l'environnement des entreprises et se focaliser sur la gestion de l'humain tout en ayant à cœur d'accompagner la transformation de leur organisation, souligne [Laurent Termignon](#), directeur de l'activité Work & Rewards chez WTW. Ils pilotent la contribution de leur fonction dans une double échelle de temps : le court terme avec le climat social, l'impact de l'inflation, les enjeux d'attractivité tout en l'inscrivant dans la durée sur les thématiques de la RSE, du climat voire de la question du partage de la création de valeur. Plus que jamais, les DRH confirment ainsi leur rôle à la fois stratégique et opérationnel dans la conduite des entreprises. »

Changement du rapport au temps

« Le rapport au temps a changé. Les temps stratégiques et opérationnels se sont réduits ; le temps des

Écrit par le 22 décembre 2024

organisations se réduit aujourd'hui, ajoute [Damien Riso](#), directeur associé d'AVB Group. Les salariés s'adaptent et attendent des entreprises qu'elles s'adaptent en retour. Si 80% des DRH font de la maîtrise des coûts un enjeu extrêmement important, ils mettent aussi en valeur que la transformation des entreprises passe par cette gestion de l'humain. Et cette édition 2023 du Baromètre des DRH témoigne de ces changements ! »

Parmi les principaux enseignements de cette édition :

- Pour 83% des DRH (vs 93% en 2022), soutenir et accompagner la transformation de l'entreprise reste la première priorité de leur fonction et même une priorité absolue pour 62% d'entre eux. Dans un marché du travail dynamique, rendre plus attractive leur entreprise arrive en deuxième position (52%), suivi par l'amélioration de l'expérience salarié qui reste capitale pour 39% (vs 53%) des DRH.
- La transformation de l'entreprise passe pour 64% des répondants (vs 78%) par la mise en place d'une organisation favorisant l'innovation et l'agilité. La dématérialisation des tâches et la robotisation (44% vs 46%), ainsi que la mise en place d'une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ou de Strategic Workforce Planning (44% vs 52%) arrivent ensuite. A 40%, la redéfinition de la culture d'entreprise connaît une augmentation de 7 points par rapport à 2022.
- En matière de RSE, Diversité et Inclusion, les DRH se mobilisent toujours en tout premier lieu sur la qualité de vie au travail et le bien-être des collaborateurs (85% vs 87%). La promotion de l'inclusion, l'équité et la diversité (77% vs 83%) reste également une priorité absolue. L'amélioration de la transparence et de la gouvernance (46% vs 38%) occupe la 3ème position.
- Trois thématiques occupent une place privilégiée dans la politique de gestion des talents, considérées chacune comme très importantes par 88% des DRH : l'engagement et la fidélisation des collaborateurs, l'attractivité et la marque employeur, ainsi que le développement des compétences. Dans un contexte de marché de l'emploi dynamique et concurrentiel, les DRH ont à cœur de faire progresser l'expérience de leurs salariés et de l'inscrire dans la durée.
- En termes de politique de rémunération, en lien avec le contexte inflationniste et l'impact sur le pouvoir d'achat, 74% des DRH considèrent la gestion du salaire de base comme la priorité de l'année 2023, un score en forte progression (62% en 2022) ; la part variable et la rémunération de la performance (64% vs 63%) passe en deuxième position, suivi de près par l'équité de traitement entre les salariés (64%). L'égalité Femmes / Hommes (57% vs 64%) et la rémunération des compétences ou des métiers en tension (53% vs 74%), demeurent présentes dans les préoccupations de plus de la moitié des DRH mais avec des scores inférieurs. Pour faire face aux conséquences de l'inflation sur la rémunération, 74% des DRH envisagent le ciblage sur les populations critiques.
- Concernant l'efficacité de la fonction RH, la qualité du dialogue social reste l'enjeu majeur pour les DRH, en baisse néanmoins de 7 points (70% vs 77%). Les priorités se portent ensuite sur l'évolution de la fonction RH, notamment sur le volet digital pour les deux tiers des

Ecrit par le 22 décembre 2024

répondants, avec l'évolution du SIRH (stable à 67%), l'analyse des données RH (65% vs 61%), et la digitalisation des processus RH (60% vs 63%). Le recrutement (76% vs 75%) est pour les DRH le processus RH à digitaliser en priorité.

- L'absentéisme impacte l'engagement des collaborateurs selon 75% des DRH mais aussi l'organisation et la gestion des ressources (62%), et génère des risques psychosociaux (62%). Pour le réduire, les DRH privilégient l'amélioration de l'environnement de travail (71%), l'écoute des salariés (69%), la prévention (64%), ainsi que la formation et la sensibilisation des managers (56%).
- Pour 2023, les DRH anticipent clairement une croissance moins forte du recrutement même si elle reste en tête des réponses (47% vs 61% en 2022). Les anticipations économiques pourraient être la première cause de ce ralentissement attendu du recrutement.
- 94% des PME, ETI et Grandes Entreprises disposent d'une politique ou d'un ensemble de principes pour organiser le télétravail ; 54% des entreprises l'ont définie en 2020 ou avant, 40% en 2021 et 2022. Seules 6% des organisations n'ont déployé aucune mesure.
- Selon les DRH, le télétravail permet d'améliorer l'attractivité de l'entreprise (87% vs 82%), et de favoriser un meilleur équilibre de vie pour les salariés (79% vs 81%). Ces résultats montrent que ce mode de travail s'installe durablement comme facteur d'attraction et de rétention.
- Cependant pour 87% des DRH, le télétravail n'apporte rien à la collaboration (lien social, esprit d'équipe, innovation collective...), voire la dégrade. En outre, s'ils sont 32% à affirmer que cette pratique a permis d'améliorer la productivité, 62% estiment que son impact est très faible.
- Pour 59% des participants, la politique est de deux jours de travail à distance par semaine alors que 17% proposent 3 jours. Seuls 12% n'envisagent qu'une journée alors que 8% ont opté pour 5 jours. La semaine condensée en quatre jours, plus contraignante à mettre en place, fait peu partie des mesures prises (3%).
- 96% des entreprises ont pris position concernant l'indemnisation ou non des salariés en télétravail. Ainsi, si 50% (vs 51%) d'entre elles n'ont pas prévu d'indemniser leurs télétravailleurs, 46% (vs 35 %) ont l'intention d'instaurer une compensation.
- Selon les DRH, la situation géopolitique (34%) et les phénomènes de grande démission et de quiet quitting ou démission silencieuse (30%) sont les thématiques qui influencent le plus le climat de l'entreprise en 2023.

« Comme nous pouvons le constater à la lecture des résultats 2023 du Baromètre des DRH, les injonctions sont grandissantes pour les DRH, tenus plus que jamais de résoudre l'équation développement économique et développement des femmes et hommes de l'entreprise, dans un monde subissant de grandes ruptures. Nous commençons seulement à comprendre que nous vivons dans un monde 'VUCA' (Volatile et incertain, complexe et ambigu), et le monde glisse tout schuss vers un univers 'BANI' (Brittle -fragile-, anxieux, non linéaire et incompréhensible). Les enjeux en sont d'autant plus lourds de conséquences, le champ d'actions du DRH plus étendu et ses responsabilités plus grandes » conclut [Delphine Lancel](#), directrice associée du groupe RH&M.

Ecrit par le 22 décembre 2024

** Méthodologie : L'édition 2023 du Baromètre des DRH a été menée du 1 décembre 2022 au 31 janvier 2023 à l'aide d'un questionnaire en ligne auquel 108 DRH d'entreprises de toutes tailles et industries confondues ont répondu.*

NGE : le petit Poucet qui fait son chemin



Le groupe de BTP Nouvelles générations d'entrepreneurs (NGE) accorde plus facilement sa confiance aux talents qui ont l'occasion de se révéler qu'à des personnes adouées par des diplômes ou passées par la moulinette des RH. Ceux qui ont l'esprit d'entreprise peuvent

Ecrit par le 22 décembre 2024

s'aventurer dans tous les métiers et marchés où le groupe ne cesse de s'implanter avec la conviction d'un petit Poucet visant un milliard de chiffre d'affaire nouveau d'ici 2025.

[Jean-Luc Perrigault](#), directeur régional opérationnel du groupe dont le siège réside à Saint-Etienne-du-Grès, compte 35 ans d'activité dans l'entreprise. Un a un, ce jeune géomètre a gravi tous les échelons. Il se souvient, comme si c'était hier, de son arrivée. « En mars 86 », précise-t-il. On croirait qu'il parle d'un beau mariage, pas d'une carrière creusée dans un univers rugueux et ingrat n'ayant d'ailleurs « pas toujours bonne presse ». NGE, c'est d'abord « l'amour du maillot. C'est un groupe. Chez nous, on ne te dira jamais que tu ne seras pas cadre parce que tu n'as pas un diplôme d'ingénieur. Je n'en avais pas, mais je suis devenu cadre à 34 ans », pavoise-t-il un peu ému.

Rien de surprenant à ce que la motivation perdure en l'absence de plafond de verre : l'ascenseur social n'est pas programmé pour s'arrêter un ou deux étages plus haut. « Il n'y a pas de gens "perchés" qui passent leur temps à lire des cv et qui cherchent la personne qui va le mieux rentrer dans le tamis des critères presque sans fin d'un poste prédéfini » se réjouit-il.

Faites le vous-même, mais pas tout seul

Les « RH » et les ingénieurs sont plus faibles qu'ailleurs. « Nous regardons les gens sur le terrain et on pense à eux quand il y a des responsabilités à prendre, jusqu'au plus importantes. Nous avons beaucoup évolué dans ce sens depuis une vingtaine d'années et aujourd'hui ; 50% des gens promus sont, comme moi, issus de l'exploitation. Etre ici, c'est être son patron ; mais vous n'êtes pas seul. Il y a l'idée de grandir ensemble. »

C'est comme chez Mr Bricolage, pour les pros et en plus grand : face au manque d'ouvriers qualifiés, l'organisme maison de formation Plate-Forme délivre des titres professionnels et fidélise les nouveaux arrivants, parfois très éloignés de l'emploi comme on dit à Pôle Emploi. « Lorsqu'on voit un talent, on le prend sans s'occuper de le mettre dans une case. Le talent, c'est ce qui compte, tout le reste suivra. Dans ma direction régionale, il y a aujourd'hui huit agences et huit organisations différentes. Peu importe. A partir du moment où nous avons des gens brillants, ils seront capables de se fédérer et d'avoir un coup d'avance pour aller chercher les clients. C'est un modèle très différent de celui qui existe chez nos concurrents, en particulier les "majors" de la construction », convient Jean-Luc Perrigault. « Il offre beaucoup de passerelles à l'intérieur du groupe et il permet à l'entreprise de ne jamais avoir les deux pieds dans le même sabot. Nous n'étions, à l'origine, des terrassiers mais nous n'avons jamais cherché à devenir rois du terrassement (NDLR : 20% de l'activité actuelle). Une fois que vous avez les compétences, vous les mettez sur les marchés voisins pour bosser ».

Écrit par le 22 décembre 2024



Remplacement de canalisations - Avignon

NGE a donc progressivement construit ses différents métiers en étant capable de saisir les opportunités à mesure qu'elles se présentaient, grâce à la valorisation de son potentiel humain et des rachats d'entreprises complémentaires. « 80% de notre boulot, c'est la relation humaine ». NGE est un groupe de travaux public et de bâtiment qui maîtrise désormais VRD & terrassements, Canalisations & réseaux, Génie civil, Routes & équipements de la route, Travaux géotechniques et de sécurisation, Travaux ferroviaires et Bâtiment, bien sûr.

Cette approche multi métiers a changé l'entreprise en profondeur. « Lorsque nous étions estampillés Guintoli, nous étions surtout identifiés grâce à notre parc de machines », note Jean-Luc Perrigault. « Notre vecteur de communication aujourd'hui, c'est la force du collectif, l'ouverture d'esprit qui permet d'anticiper de nouveaux développements et de se positionner sur les nouveaux marchés ».

Mener à 100% la construction et la gestion d'une autoroute

En 2015, le capital de l'entreprise a été ouvert à l'ensemble des salariés (Fonds commun de placement d'entreprise). Chacun peut y souscrire par un versement annuel de 50 euros minimum. Sur 14 000 collaborateurs, 8 000 sont actionnaires, avec un investissement

Ecrit par le 22 décembre 2024

moyen de 1500 euros par salarié dont plus de 9 sur 10 sont en CDI. La confiance pour tout entreprendre est bien là : elle crée une dynamique de croissance importante au sein de l'entreprise qui prévoit d'atteindre un chiffre d'affaire de 3,5 milliards (2,4 milliards cette année) en 2025 et un effectif de 20 000 personnes.

La trajectoire prévue tiendrait presque d'un chantier de terrassement : « 30% de l'activité de NGE est généré par des métiers que nous n'exercions pas il y a cinq ans » déclarait le président de l'entreprise, Antoine Metzger au Figaro (11/2020). « Les fortes évolutions que connaît notre secteur laissent envisager la même tendance pour les années à venir ».

Ecrit par le 22 décembre 2024



Ecrit par le 22 décembre 2024

Réaménagement du parc des ateliers aux abords de la tour Luma. Photo: DR

NGE défriche et pointe son nez un peu partout, comme dans le domaine autoroutier. Retenu par l'Etat pour le contrat de concession de l'A69 (tronçon de 54 km entre Castres et Toulouse), NGE a constitué pour la partie construction un groupement avec cinq de ses filiales, permettant de s'affranchir du besoin d'ouverture de carrières temporaires de matériaux tout en favorisant l'emploi de 1000 personnes dans les entreprises locales liées au chantier. NGE concession, délégataire de service public, associé à un spécialiste du péage en « flux libre » (Atosca) seront les opérateurs pour la gestion de l'équipement.

La démarche est exemplaire de la façon dont l'appel d'offre a été traité : NGE s'est appuyée d'une part sur une connaissance géologique pointue des terrains traversés, ses équipes ayant réalisé des chantiers de déviation Soual (2000) et à Puylaurens (2008) ; et d'autre part sur un savoir-faire de réemploi des matériaux de chantier. L'offre était la promesse d'éviter les désagréments environnementaux dus aux carrières temporaires. Ce sera la première fois que NGE mènera à 100% la construction et la gestion d'une infrastructure autoroutière.



Rénovation de la ligne ferroviaire de la côte bleue entre Carry-le-Rouet et L'Estaque. Photo DR

En région, le groupe de Jean-Luc Perrigault n'est pas en reste. « Nous avançons avec des projets de

Écrit par le 22 décembre 2024

développement. Il y a deux ans, nous avons formé une équipe d'une vingtaine de personnes chargées des Grands travaux en région. Nous faisons aussi un gros effort pour diversifier notre activité vers la demande du secteur privé (passer de 15% à 30% du CA), notamment vers l'industrie. » Agrandissement de sites (Sanofi à Manosque), mise aux normes pour la protection de l'environnement (Etang de Berre) ouvrent des marchés, comme le déploiement de la fibre optique. Mais NGE pourrait être encore plus présent aux yeux du grand public. Depuis 2020, NGE Connect s'est lancé dans la prestation d'installations connectées à l'usage des communes pour réguler - au moyen de technologies numériques et d'installation physiques - le stationnement, le contrôle d'accès, l'éclairage public, les réseaux sans fil, des équipements et des offres touristiques.

Brassant dix fois moins d'affaires que Vinci, le petit Poucet suit son chemin en innovant, pierre par pierre, le nez collé sur le terrain, les yeux tournés vers l'avenir.

Post-Covid : « mettre de l'humain dans les rouages »

Le cabinet d'expertise comptable avignonnais [Houston 31](#) et le [Centre de formation sophrologie développement](#) viennent de proposer [une conférence-débat sur le thème 'Comment être prêt pour l'après ?'](#). Une question que de nombreux entrepreneurs se posent actuellement en raison de la crise sanitaire que nous traversons et des conséquences qu'elle peut avoir sur leur activité, leurs collaborateurs et même leur moral.

« Nous avons vécu des incertitudes qui ont pu angoisser les dirigeants par manque de perspective, constate [Anne-Laure Leblanc](#) co-fondatrice et associée de Houston 31. La crise sanitaire a fait des ravages dans les entreprises françaises, causant ainsi des dégâts non négligeables en termes de pilotage, de ressources humaines, de gestion financière... »

« Cette crise a touché tout le monde, y compris ceux qui pensé être à l'abri, complète [Jean-Baptiste Germain](#), consultant RH et affaires sociales chez Houston 31. Cette crise a d'abord été sanitaire, puis c'est devenu une crise économique avant d'être aussi une crise sociale et de confiance. »

« Une crise, c'est la peur, insiste [Sylvie Bertrand](#), directrice du Centre de formation sophrologie et développement (CFSD) basé à Avignon. Même pour ceux qui n'avaient aucunes raisons. Notre cerveau n'aime pas la nouveauté. Soit il n'y a plus de boulot, soit il y en a trop : cela demande une adaptabilité »

« C'était une crise que personne n'a vu venir et sur laquelle nous n'avions pas de prise », rappelle Anne-Laure Leblanc.

Ecrit par le 22 décembre 2024

Résoudre tous les aspects

Animé par le journaliste et producteur de radio et de TV [Didier Bailleux](#), cette matinée qui s'est déroulée devant près d'une cinquantaine d'entrepreneurs locaux, s'est distinguée par sa volonté de réunir des experts provenant de milieux complètement différents.

« On fait appel à des professionnels pour les problèmes financiers, on peut aussi le faire pour 'le mal à l'âme', » poursuit Sylvie Bertrand qui forme les futurs sophrologues depuis plus de 18 ans maintenant.

« Il faut mettre de l'humain dans les rouages et ne pas se limiter au seul rôle d'expert-comptable car pour développer son entreprise et sortir de la crise, il est important de résoudre tous les aspects, qu'ils soient humains, financiers, managériaux », complète Anne-Laure Leblanc dont le cabinet propose de nombreux services pour accompagner au mieux les dirigeants dans le développement de leur performance et de celle de l'entreprise, en prenant notamment en charge toutes les fonctions du 'board'.

Quels enseignements tirés de cette crise ?

« Nous avons à faire à 3 profils d'entrepreneur : les techniciens, les gestionnaires et les commerciaux, explique Anne-Laure Leblanc. Au final, ce sont les généralistes qui ont le mieux passé cette période et pas les gestionnaires ou les techniciens. »

« Ce qui se sont fait accompagner ont aussi mieux traversé cette crise », poursuit celle qui a notamment été contrôleuse de gestion au sein du Service départemental d'incendie et de secours (Sdis) des Yvelines.

« Ceux qui vont se sortir de cette crise sont ceux qui sont prêts à se transformer, à être dans l'action et ne pas subir, assure Sylvie Bertrand. Prendre ce processus de changement à bras le corps, cela peut déboucher sur de jolie chose. »

Autre enseignement : « Le télétravail a aussi permis de se rendre compte de l'importance de ses collègues, complète Jean-Baptiste Germain. La réunion 'zoom' ne remplacera jamais la machine à café. »

« Les salariés demandent du lien social » martèle cet ancien capitaine de la Légion étrangère.

Préparer la prochaine crise

« Ce qui en ressort c'est qu'il ne faut pas hésiter à se doter d'outils qui permettent de prendre du recul : outil de dialogue dans l'entreprise, accord avec les partenaires, suivi de trésorerie », précise Anne-Laure Leblanc.

« Il faut préparer déjà la prochaine crise, prévient Jean-Baptiste Germain, même s'il n'est jamais agréable de se dire qu'il faut anticiper les difficultés. En tout cas, ceux qui l'ont fait s'en sont mieux tirés. »

Et pour cela les différents intervenants de cette conférence-débat estiment à l'unisson qu'il est indispensable d'associer les compétences.

« Il y a 2 ans nous nous n'aurions pas forcément proposé cet accompagnement humain alors que c'est une évidence aujourd'hui », constate Jean-Baptiste Germain. « La sophrologie a pris une place très importante aujourd'hui dans les entreprises », a conclu Sylvie Bertrand.

RDV gratuit pour un audit personnalisé

Dans cette perspective, Houston 31 et le CFSD propose de prendre des rendez-vous afin d'évoquer ces problématiques individuellement. « Il s'agit de rencontres gratuites afin de réaliser une sorte d'audit pour déterminer précisément les besoins et les attentes du dirigeant. »

Pour cela 3 dates sont proposées : les jeudi 8 juillet, mardi 20 juillet et mardi 7 septembre.

Contact : 04 90 89 70 10 ou allo@houston31.com

Congés et jours de repos : « il est possible d'imposer et de modifier leurs dates jusqu'au 30 juin 2021 »



Depuis fin mars 2020, une ordonnance permet aux entreprises d'imposer, sous certaines conditions, la prise de jours de congés et de repos, voire de modifier leurs dates lorsqu'ils sont déjà validés. Mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif devait prendre fin le 31 décembre 2020. Une nouvelle ordonnance prolonge cette faculté dans la gestion des jours de congés jusqu'au 30 juin 2021.

Ecrit par le 22 décembre 2024

Congés payés : dates imposées ou modifiées, congés fractionnés

Depuis le premier confinement, l'employeur peut imposer la prise de congés payés à ses salariés et modifier les dates de ceux déjà validées sans avoir à respecter les dispositions prévues par le Code du travail ou des accords collectifs (accord d'entreprise, convention collective).

Mais attention, cette possibilité est encadrée. Mise en place par une ordonnance du 25 mars 2020, elle est soumise à l'application d'un accord collectif qui autorise l'employeur, dans la limite de 6 jours de congés payés, et en respectant un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :

- à décider de la prise de jours de congés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Un accord collectif peut également l'autoriser :

- à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux salariés conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

A l'origine, la période de congés imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Mais la loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire du 14 novembre 2020 habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, des mesures autorisant notamment les entreprises à imposer ou modifier les dates de congés payés et de jours de repos de leurs salariés en dérogeant aux dispositions légales. C'est donc sans surprise que le dispositif mis en place au printemps dernier est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

Jours de repos et de réduction de temps de travail

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit également que l'employeur peut imposer les dates de prise des jours de RTT indépendamment des dispositions fixées par l'accord collectif applicable à son entreprise. Certains accords prévoient qu'un nombre de jours de RTT est imposé par l'employeur et qu'un nombre de jours est laissé à la libre initiative du salarié.

En application de cette ordonnance, l'employeur peut déroger aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise et :

- imposer la prise, à des dates déterminées, de jours de repos au choix du salarié qu'il a acquis ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Ecrit par le 22 décembre 2024

Contrairement aux jours de congés payés, il n'est pas nécessaire de négocier un accord collectif pour imposer les jours de repos mais l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Les mêmes règles s'appliquent pour les jours de repos des salariés en forfait jours. L'employeur peut également imposer la prise des jours déposés dans le compte épargne-temps (CET).

Mais attention, le nombre total de jours de repos pouvant être imposés ou dont les dates peuvent être modifiées ne peut pas être supérieur à 10 jours.

A l'origine, la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pouvait pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Mais également sans surprise, l'ordonnance publiée le 17 décembre 2020 prolonge cette période jusqu'au 30 juin 2021.

Par Isabelle Vénuat - Juriste en droit social et rédactrice au sein des [Editions Tissot](#) pour [ResoHebdoEco](#) www.reso-hebdo-eco.com

Sources : [Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre, Jo du 17, art. 1](#)

[Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Jo du 26](#)

Écrit par le 22 décembre 2024



OLYMPUS DIGITAL CAMERA