

MEDEF en SEINE

LE MAGAZINE DU MEDEF HAUTS-DE-SEINE - DÉCEMBRE 2023 #28

L'entreprise autrement



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



uniprévoyance



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



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr



Lionel Rainfray,
Président du MEDEF Hauts-de-Seine

L'Entreprise autrement

Notre nouveau président du MEDEF national Patrick Martin a édicté dans son programme d'actions trois priorités, notre action lobbyiste à Bruxelles pour contrer l'excès de normes, la normalisation et le renforcement du dialogue social face aux décisions du gouvernement, enfin la volonté d'alimenter le débat d'idées sur le plan sociétal.

« L'Entreprise autrement » relève incontestablement de cette dernière priorité.

Classiquement et nous sommes pleinement investis pour cette cause, le MEDEF des Hauts-de-Seine défend nos entreprises adhérentes dans leur action purement économique et pour faciliter leur rentabilité et leur pérennité, face aux menaces de hausses de prélèvements d'Etat et de contraintes imposées par des normes toujours plus nombreuses...

Désormais il nous semble intéressant de réfléchir, dans l'intérêt de nos adhérents, à l'évolution des politiques RSE et de transition écologique, énergétique, environnementale, à mettre en œuvre pour la performance de demain.

Deux grandes évolutions deviennent impératives pour poursuivre le développement de nos entreprises dans un monde compétitif et compliqué :

- L'impact de la RSE sur le climat social et l'attractivité des talents, à travers l'embauche de collaborateurs adéquats et leur fidélisation dans nos organisations.
- La gestion de la transition 3E, source de progrès, d'économies et d'impact positif pour un monde décarboné.

Nombreux parmi nous sommes décidés à entreprendre dans ces domaines, mais nous ne sommes pas toujours suffisamment informés des actions concrètes à mener.

Pris dans notre action quotidienne de chef d'entreprise, nous repoussons à demain cette action nécessaire mais non impérative.

Comme président de notre MEDEF territorial et membre du bureau de la commission nationale Transition écologique, j'ai décidé avec mon équipe, de lancer une action simple et concrète en faveur de nos adhérents, qui souhaitent mener cette transformation dans leur entreprise. Prochainement nous serons en mesure de vous mettre en relation avec des experts choisis et reconnus pour leur compétence, ce dans un cadre budgétaire très abordable, pour vous accompagner dans cette belle mise en œuvre, utile pour vos finances, reconnue par vos collaborateurs et responsable pour le climat.

Le MEDEF des Hauts-de-Seine reste votre partenaire privilégié à votre écoute pour penser avec vous votre entreprise autrement.

Très fidèlement.

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



Marie-Pierre Huré

Secrétaire générale

mp.hure@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.22
06.85.43.40.61



Sylvie Leneveu

Assistante de direction

s.leneveu@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.07
06.15.45.05.11



Agnès Chauvet

Chargée des relations entreprises

a.chauvet@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.16
07.78.65.10.06



Véronique Palau

Chargée des relations entreprises

v.palau@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.27
06.60.44.78.54



Hortense Caussanel

Responsable communication

h.caussanel@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.62
06.74.84.46.71



Amelle Mehadji

Chargée de communication

a.mehadji@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.16
06.52.89.16.94



Inna Bardet

Chargée de mission emploi / formation

i.bardet@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.05
06.06.57.31.96



Francis Boucly

Conseil juridique en droit commercial

francis.boucly92@gmail.com
06.82.01.36.49

SOMMAIRE # DÉCEMBRE 2023

FOCUS

P.54

PARIS LA DÉFENSE



ÉCOLES

P.48

- OMNES EDUCATION
- DIGITAL COLLEGE
- IESEG

PORTRAITS D'ENTREPRISES ADHÉRENTES

P.62

- METLIFE
- VDN
- CAP CESSION
- LA TABLE DE CANA
- ALCATEL-LUCENT ENTERPRISE

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

REJOIGNEZ-NOUS SUR NOS RÉSEAUX SOCIAUX :

- medef_hauts_de_seine
- Medef92
- MEDEF Hauts-de-Seine



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

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

ACTUALITÉS MEDEF HAUTS-DE-SEINE

| | |
|--|----|
| • AGENDA – Nos prochaines manifestations | 6 |
| • Retour sur les actions du MEDEF Hauts-de-Seine | 8 |
| • Le Déjeuner de Rentrée du MEDEF Hauts-de-Seine | 10 |
| • Entretien avec Patrick Martin, président du MEDEF | 12 |
| • Les administrateurs du 92 et les délégués territoriaux | 14 |

L'entreprise Autrement

| | |
|--|----|
| • Enquête : Investir dans le bien-être au travail : la voie de L'entreprise autrement | 16 |
| • Horizon Santé Travail : La santé au travail comme levier de fidélisation | 18 |
| • MEETMYCOACH : Comment réenchanter ses collaborateurs ? | 20 |
| • Ville de Levallois : Levallois, terre d'échanges professionnels | 22 |
| • EDENRED : Attractivité, pouvoir d'achat : même combat ! | 24 |
| • DATA LEGAL DRIVE : L'entreprise engagée avec ses salariés pour la protection des données | 25 |
| • Hôpital Foch : Dépistage et prévention au cœur des missions de l'Hôpital Foch | 26 |
| • Les entreprises s'engagent dans les Hauts-de-Seine | 28 |
| • Groupe VYV : Comment mieux prendre soin de la santé mentale des salariés ? | 30 |

Un réseau, des réseaux au service des entreprises

| | |
|--|----|
| • Le réseau du MEDEF Hauts-de-Seine | 31 |
| • Bienvenue aux nouveaux adhérents | 32 |
| • Témoignages d'adhérents engagés | 34 |
| • 10 bonnes raisons pour rejoindre le MEDEF Hauts-de-Seine | 36 |

Partenariat

| | |
|---------------|----|
| PASSion | 38 |
|---------------|----|

Vie associative

| | |
|---------------------------------|----|
| Ligue contre le cancer 92 | 39 |
|---------------------------------|----|

À découvrir

| | |
|---------------------------|----|
| Théâtre des Gémeaux | 40 |
|---------------------------|----|

La parole aux mandataires

| | |
|--|----|
| • Les mandats : L'entreprise dans la société | 42 |
| • Pierre-Yves DULAC, administrateur de l'UNEDIC | 44 |
| • Philippe AMRAM, administrateur du GIP EMPLOI | 45 |
| • Philippe SAVAJOLS, président du conseil d'administration de l'URSSAF IDF | 46 |

Adhérents

| | |
|---------------------------------------|----|
| Nos adhérents ont du talent | 52 |
| Remerciements pour Michel André | 52 |

ACTUALITÉS MEDEF NATIONAL

| | |
|---|----|
| La Rencontre des Entrepreneurs de France 2023 | 53 |
|---|----|

ENTREPRISES À LA UNE

| | |
|-------|----|
| | 56 |
|-------|----|



DÉCEMBRE

✕ **Jeudi 14 décembre**
à partir de 18h30
Cocktail de fin d'année
Rooftop 17, à Nanterre

JANVIER

✕ **Lundi 22 janvier**
Lundi de la cybersécurité
Paris 6^{ème}

✕ **Mardi 23 janvier**
Visite de l'entreprise Alcatel-Lucent
Colombes

FÉVRIER

✕ **Mercredi 7 février**
de 18h à 21h
Conférence « Parlez-vous cyber ? » suivie d'un Afterwork « Action Réseau », Opera Cyber
Rooftop 17, Nanterre

✕ **Jeudi 8 février**
à 19h
Concert de jazz suivi d'un cocktail
Théâtre des Gémeaux, Scène nationale de Sceaux

MARS

✕ **Mercredi 21 mars**
de 18h à 21h
Afterwork Action Réseau
Rooftop 17, Nanterre

AVRIL

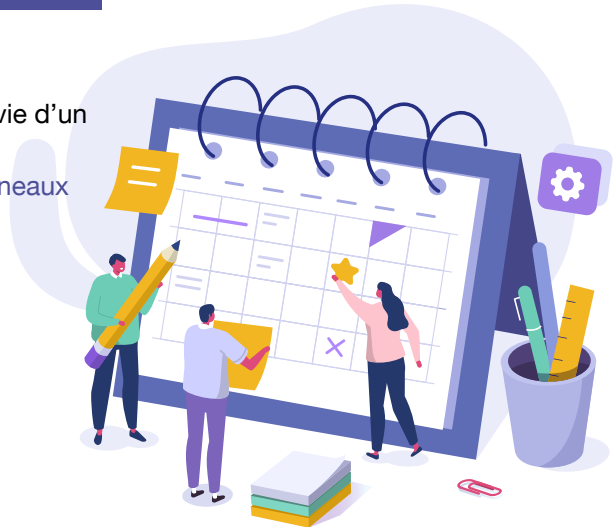
✕ **Mardi 2 avril**
Cérémonie des remises de prix du Prix Com'Handicap
MEDEF National

✕ **Jeudi 25 avril**
de 12h30 à 14h30
Déjeuner des adhérents
Rooftop 17, Nanterre

MAI

✕ **Jeudi 30 mai**
à 18h
Visite de la Barge 166 suivie d'un cocktail
Barge 166, Issy-les-Moulineaux

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



1000+

PROJETS
RÉALISÉS

80

NATIONALITÉS

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



subsea7.com

Follow us @subsea7official



RETOUR EN IMAGES

DE MAI À OCTOBRE 2023

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

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

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



Jeudi 25 mai
Conférence Suresnes Business Club
Au Théâtre Jean Vilar, Suresnes



Mercredi 7 juin
Réunion COMEX40 92 :
Roland Garros s'invite à bord !
Golden Portage, Sèvres



Mercredi 14 juin
Journée Expérientielle
Evergreen, Levallois



Mardi 28 juin
Cocktail d'été
Au Rooftop 17, Nanterre



Jeudi 6 juillet
Election du Président du MEDEF
Hangar Y, Meudon



28-29 août
LAREF23
Hippodrome de ParisLongchamp



Mardi 5 septembre
Afterwork :
Rugby Club Suresnes
Stade Jean Moulin, Mont Valérien



Mardi 12 septembre
Déjeuner de Rentrée
Parc Nautique de Sèvres



Mardi 12 septembre
Réunion de Rentrée
COMEX40 92
Parc Nautique de Sèvres



Jeudi 14 septembre
Collecte pour le Maroc
Esplanade Jacques Chirac, Suresnes



Du 16 au 22 septembre
BikeToWork 4^{ème} édition
Grande Arche, Puteaux



Jeudi 28 septembre
Afterwork « Action Réseau »
Au Rooftop 17, Nanterre



Jeudi 12 octobre
Conférence « transmission
d'entreprise » avec KPMG
et le MEDEF 78
Au Rooftop 17, Nanterre



Jeudi 19 octobre
Petit-Déjeuner FITEC :
« La nouvelle génération
des expérimentés »
Au Rooftop 17, Nanterre



Jeudi 19 octobre
Finale Made In 92
Complexe Omnisports Alain Mimoun,
Rueil-Malmaison

Le Déjeuner de Rentrée du MEDEF Hauts-de-Seine

Un moment privilégié de dialogue entre Chefs d'entreprise, Élus et Institutionnels



Le MEDEF Hauts-de-Seine a organisé le mardi 12 Septembre son déjeuner de rentrée, rassemblant près de 150 personnes, dont des chefs d'entreprise, des élus et des institutionnels du département.

Le président Lionnel Rainfray a ouvert le déjeuner en prenant la parole devant un auditoire attentif. Son discours a débuté par un récapitulatif des événements marquants de l'année précédente pour les entreprises du département. Il a souligné les succès et les défis auxquels les entreprises du MEDEF Hauts-de-Seine ont été confrontées.

Le déjeuner de rentrée n'a pas seulement été l'occasion de parler de chiffres et de projets. Les participants ont également eu l'opportunité de dialoguer sur des sujets variés, tels que l'actualité politique, sociale et fiscale. Les échanges ont été constructifs et ont permis de mieux comprendre les préoccupations et les perspectives des différents acteurs.

Le MEDEF Hauts-de-Seine poursuivra ses efforts pour soutenir les entreprises locales et promouvoir un environnement favorable aux affaires. Les échanges fructueux lors de ce déjeuner de rentrée laissent entrevoir un avenir prometteur pour les entreprises du département, qui pourront compter sur leur MEDEF pour les accompagner dans leurs projets.

En conclusion, ce déjeuner de rentrée a été un moment précieux de dialogue, d'échange d'idées et de renforcement des relations entre les chefs d'entreprise, les élus et les institutionnels. Il a mis en lumière l'importance de la collaboration entre ces différents acteurs pour favoriser la croissance économique et le bien-être de la région.

TÉMOIGNAGE

**du Sénateur
Xavier Iacovelli**

« Le déjeuner de rentrée du MEDEF des Hauts-de-Seine est devenu un rendez-vous incontournable pour notre département. C'est un moment privilégié et convivial qui rapproche les entrepreneurs de notre territoire et les élus et qui facilite ainsi le dialogue entre participants. En tant que Sénateur, ces temps d'échanges sont précieux, ils nous permettent d'être au plus près des préoccupations de ceux qui font vivre économiquement les Hauts-de-Seine. Je tiens particulièrement à saluer le dynamisme du MEDEF 92 et de ses équipes pour la qualité et l'organisation des événements auxquels nous sommes conviés. »



Parce que la propreté est une composante essentielle de votre entreprise, exigez des prestations efficaces et responsables



Optez pour une entreprise adhérente à la Fédération des Entreprises de Propreté Ile-de-France

www.fep-iledefrance.fr/nos-entreprises-adherentes



Merci à Abdelhak d'embellir notre bâtiment industriel.

STG, 91 320 Wissous

Entretien avec **Patrick Martin** Président du MEDEF



© Romuald Meigneux

En tant que nouveau président du MEDEF, quels sont les principaux axes de votre feuille de route pour les cinq prochaines années ?

Le dialogue social est l'une des pierres angulaires de mon mandat. Défendre le paritarisme et chercher à construire des compromis entre les partenaires sociaux s'avèrent capital au vu des enjeux à venir, notamment sur l'emploi des seniors, sur les parcours professionnels dans l'entreprise.

La question du logement occupera aussi une place centrale puisqu'il conditionne le pouvoir d'achat, l'emploi et le dynamisme de nos territoires.

Je plaide également pour définir un diagnostic partagé entre les partenaires sociaux sur la question du climat et de la croissance.

Nous sommes à un moment charnière, celui de la mise en œuvre de la transition écologique. La conciliation des objectifs climatiques et de la croissance constitue l'un des piliers de mon programme. Sans croissance durable, nos entreprises ne pourront pas financer les investissements requis pour décarboner l'économie. Dans ce cadre, une politique industrielle compétitive permettra de soutenir les investissements en faveur de la double transition verte et numérique. La compétitivité, c'est aussi les compétences. Etant un enjeu central, la question de la formation professionnelle sera l'une de nos priorités stratégiques.

Mais la compétitivité de la France ne se réalisera pas sans une Europe forte. Notre influence auprès de l'UE doit s'intensifier pour assurer la défense de nos intérêts. Cela se traduira notamment par la prévention des effets de distorsion en matière d'aide d'État sur le marché intérieur, et le soutien de la pleine utilisation des instruments de défense commerciale. Il s'agira aussi de veiller à simplifier le cadre réglementaire européen qui pèse sur les PME pour créer les conditions favorables aux investissements. Ce sera le cheval de bataille des cinq prochaines années.

Nous serons au rendez-vous de la réindustrialisation de la France. Notre souveraineté est en jeu.

Vous aspirez à un MEDEF ambitieux pour la France, quelles actions comptez-vous mettre en œuvre pour promouvoir la décarbonation et concilier l'écologie et l'économie de manière efficace ?

Relever le défi de la croissance responsable et durable est la condition absolue pour financer la décarbonation de l'économie, continuer à créer des emplois et soutenir le pouvoir d'achat, tout en maintenant l'équilibre de nos régimes sociaux et le financement de notre modèle.

Dans cette perspective, je souhaite proposer aux syndicats de bâtir ensemble un diagnostic partagé sur la croissance et le climat afin d'avancer vers une décarbonation réaliste, financée et gagnante pour toutes les parties prenantes.

Face à la concurrence des pays comme la Chine, il est capital de préserver nos industries européennes : cela implique d'être un marché vert mais aussi de relocaliser une partie de nos productions sur notre sol. Aider nos entreprises à sécuriser leurs chaînes d'approvisionnement est un impératif.

Dans un contexte géopolitique marqué par une compétition féroce entre les États-Unis et la Chine, la compétitivité de la France est liée à celle d'une Europe forte et unie.

Enfin, il s'agira de bien coordonner les échelons national et européen pour faciliter des investissements trop importants pour être assumés par un seul pays. La décarbonation requerra une coopération européenne renforcée, avec à l'appui, le déploiement d'instruments de financement.

Le cap que s'est fixé la France, sa réindustrialisation, nécessite de simplifier la réglementation à destination des TPE-PME pour réaliser la décarbonation de l'économie. Nous œuvrerons pour faire entendre la voix des entreprises auprès des instances françaises et européennes afin de mettre un terme à la complexification administrative.

La Rencontre des Entrepreneurs de France (La REF) est devenue un événement majeur de la rentrée économique et politique. Comment envisagez-vous son développement au cours des prochaines années ?

En effet, la Rencontre des Entrepreneurs de France marque fortement la rentrée économique et politique. Le succès de cet événement tient à sa capacité d'innovation et son potentiel de « démultiplication ».

Chaque année, nous proposons aux visiteurs, d'aborder des sujets variés et très anglés. Une deuxième scène permet d'aborder des thématiques très entrepreneuriales, le secret des licornes l'année dernière, l'engagement des entreprises cette année.

Nous avons créé la REF Francophone qui est désormais itinérante et se déroule chaque année dans un pays différent de l'espace francophone. Nous déclinons la REF tout au long de l'année avec les REF Théma et les Medef territoriaux produisant des REF locales. Les REF doivent s'inscrire encore plus solidement comme une référence dans le débat public. Elles doivent devenir une véritable marque fédérative et être tournées vers l'extérieur : les adhérents doivent y trouver la possibilité d'y associer celles et ceux qui veulent réfléchir à nos côtés.

La marque s'installe et pour durer, elle devra continuer à surprendre. C'est un défi passionnant et je sais que notre réseau regorge d'idées.

Quel message ou mot particulier souhaitez-vous adresser aux chefs d'entreprise des Hauts-de-Seine ?

Une conviction forte qui est la mienne, mais aussi celle du MEDEF, est que les entreprises ont la solution aux défis majeurs que nous traversons. Vous avez la solution ! Néanmoins, pour jouer pleinement leur rôle, les entreprises des Hauts-de-Seine, au même titre que les entreprises de France, ont besoin de prérequis. Elles ont besoin de visibilité, de lisibilité, de liberté.

C'est la raison pour laquelle le MEDEF est mobilisé à vos côtés sur les grands sujets qui comptent pour vous et impactent directement la capacité d'action de vos entreprises. Je pense bien évidemment au sujet du versement mobilité dont un relèvement du plafond des taux, en plus d'affecter le coût du travail pénaliserait la compétitivité des entreprises de France. Je pense également à la taxe sur les bureaux, un impôt de production qui alourdit également la fiscalité qui pèse sur nos entreprises, un sujet sur lequel le MEDEF sera particulièrement vigilant.

Je disais que les entreprises sont au cœur des défis qui traversent notre pays et son économie, la transition écologique en premier lieu, mais également numérique, l'inclusion, la formation... Et les entreprises de votre territoire en sont l'incarnation concrète ! Je félicite à ce titre le MEDEF Hauts-de-Seine qui, à l'initiative de son Président Lionnel Rainfray, promeut les initiatives des entreprises de votre territoire. Je pense à la transition écologique qui est au centre de votre action, mais aussi l'inclusion au travers du Prix Com'Handicap 2024 dont vous êtes un partenaire historique. Bravo à vous !

Les entreprises ont la solution, et vous pouvez compter sur le MEDEF pour leur permettre de contribuer à la fois au dynamisme économique des territoires et à leur cohésion, au plein emploi et à la nécessaire décarbonation de notre économie. Et je sais pouvoir également compter sur vous.

Les administrateurs du MEDEF Hauts-de-Seine



Frantz ALONSO
PDG FRANTZ ALONSO
CONSEIL



Philippe AMRAM
PDG QUARTELM



Marc BAECKEROOT
Directeur COLAS IDFN



Pierre BRAJEUX
PDG TORANN-FRANCE



Corinne CAILLAUD
Directrice des Affaires Publiques
MICROSOFT FRANCE



Xavier COLONNA
Président COLONNA
GROUP



Frédéric DEXMIER
Directeur des services
Groupe L'ORFAL



Pierre-Yves DULAC
Directeur délégué
régional IDF ENGIE



Porfirio ESTEVES
Union départementale 92
FFR Grand Paris



Jean-Yves FALQUE
Président APGAR CONSULTING



Caroline FERTE
Avocat Directeur Associé
FINAL



Benoit FEYTIT
Président CCI 92



Jérôme FRANTZ
PDG GICEF



Grégoire GRANGÉ
Directeur de l'indemnisation
des Entreprises VERSPIEREN



Gilles LE MAIRE
Délégué Général UIC IDF



Stephen LEQUET
Directeur des Affaires
Publiques SERVIER MONDE



Agnès LO-JACOMO
PDG CI IADE



Stéphane MARTIN
FEP IDF



Marie-Christine OGHLY
PDG MCO SOFT&CONSULTING



Isabelle PATRIER
Directeur TOTALENERGIES



Patrick PONTHIER
PDG ACENI



Jean-Bernard PONTIUS
Directeur territorial
LA POSTE



Lionel RAINFRAY
PDG PGC CONSULTING



Jean-Luc RANSANT
Président CET INGENIERIE



Pascale ROUX
PDG ROUX INGENIERIE



Sandrine THIEFINE
PDG POMPES FUNEBRES
DE FRANCE



Thierry TRON-LOZAI
Président ADIMECO
Président IPAG



Jean-Paul VERMES
Président HOPITAL FOCH



Rezlaine ZAHER
PDG EXECUTIVE STUDIO

Les invités permanents du MEDEF Hauts-de-Seine



Frédéric DAGAN



Bruno-Alain MARTIN

Le bureau du MEDEF Hauts-de-Seine



Vice-Président
Thierry TRON-LOZAI
ADIMECO



Président
Lionel RAINFRAY
PGC CONSULTING



Vice-Président
Marc BAECKEROOT
COLAS IDFN



Trésorière
Caroline FERTÉ
FIDAL



Secrétaire
Pierre BRAJEUX
TORANN-FRANCE



Trésorière adjointe
Pascale ROUX
ROUX INGÉNIERIE



Secrétaire adjoint
Pierre-Yves DULAC
ENGIE



Conseiller technique
Patrick PONTHER
ACENI



Conseillère technique
Agnès LO-JACOMO
CHABE



Conseillère technique
Marie-Christine OGHLY
MCO SOFT&CONSULTING



Conseiller technique
Xavier COLONNA
COLONNA GROUP



Les délégués territoriaux du MEDEF Hauts-de-Seine

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

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

Les délégués territoriaux ont pour mission :

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

Investir dans le bien-être au travail : la voie de l'entreprise autrement

Dans un monde des affaires en constante évolution, il est impératif de mettre en lumière des approches novatrices et centrées sur l'humain pour assurer le succès et la durabilité de nos entreprises. Récemment, une enquête a été menée auprès des adhérents du MEDEF Hauts-de-Seine, pour évaluer la qualité du bien-être au travail parmi nos membres.

Parmi les adhérents interrogés, une majorité partage la conviction que le bien-être au travail est d'une importance capitale. Cependant, il est intéressant de noter que certains conservent une attitude neutre envers cette question. Parmi les tendances clés qui se dégagent de l'enquête, on retrouve les préférences suivantes :

- Une proportion significative estime que la flexibilité des horaires est cruciale pour leur bien-être au travail. Cette flexibilité permet une meilleure adaptation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- De nombreux adhérents considèrent que l'équilibre entre travail et vie personnelle est une priorité. Ils soulignent l'importance de maintenir cet équilibre pour une qualité de vie optimale.
- Une proportion considérable reconnaît l'importance de l'exercice physique régulier pour leur bien-être. Ils comprennent que la santé physique contribue directement au bien-être mental.
- De nombreux participants expriment le désir de favoriser une culture d'entreprise axée sur la communication et le partage des meilleures pratiques. Ils considèrent que cela peut améliorer l'environnement de travail.

Les résultats de notre enquête révèlent une diversité de perspectives sur le bien-être au travail parmi nos adhérents. Si la majorité est consciente de son importance, il reste un pourcentage significatif de personnes qui restent neutres sur cette question. Cela souligne l'opportunité de sensibiliser davantage sur le sujet et de mettre en place des initiatives visant à améliorer le bien-être au travail.

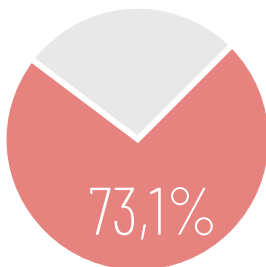
Au vu de ces conclusions, nous sommes encouragés à promouvoir des initiatives novatrices visant à améliorer le bien-être au travail parmi nos membres. Comme nous l'avons constaté, des solutions telles que la flexibilité des horaires, la promotion de l'équilibre travail-vie personnelle, la pratique régulière de l'exercice physique, et la communication interne sont plébiscitées par nos travailleurs.

Investir dans le bien-être au travail ne se limite pas à améliorer la vie de nos adhérents, mais c'est aussi un vecteur essentiel pour garantir la pérennité et le succès de nos entreprises. Comme le reflète notre vision de l'Entreprise Autrement, le bien-être au travail est un pilier central de notre mission.

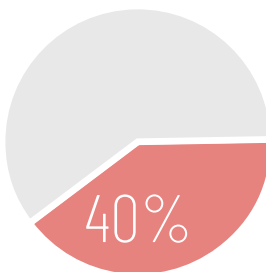


Le bien-être au travail

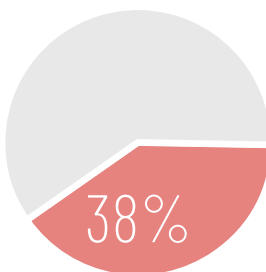
Enquête auprès des dirigeants du MEDEF 92



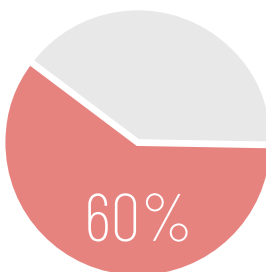
estiment l'importance du bien-être au travail très important.



estiment que la flexibilité des horaires de travail contribue au bien être des collaborateurs



pratiquent une activité physique régulière



proposent le télétravail et tous sont satisfaits des résultats

LE BIEN ÊTRE DES COLLABORATEURS

40% estiment que la flexibilité des horaires de travail contribue au bien être des collaborateurs

36% promeuvent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

19% mettent en place des formations de développement personnel au sein de leur société

LE BIEN ÊTRE DES DIRIGEANTS

38% pratiquent une activité physique régulière

25% priorisent le temps en famille et aux loisirs

24% délèguent tâches et responsabilités

DES INITIATIVES À METTRE EN PLACE ?

60% proposent le télétravail et tous sont satisfaits des résultats

20% promeuvent le sport en entreprise

16% organisent des formations et team building avec des thèmes axés sur le bien-être au travail

L'ÉVOLUTION FUTURE DE L'ENTREPRISE AUTREMENT

31% souhaitent favoriser la communication et le partage des meilleures pratiques

25% encouragent les entreprises à adopter des politiques de bien être

17% souhaitent organiser des conférences et/ou réunions sur le bien-être au travail

*Enquête réalisée en ligne du 22/09/23 au 27/10/23 auprès d'un échantillon de 105 répondants. Profil : 60% hommes, 40% femmes / âge moyen : 50 ans /entreprises de +50sal : 70% / secteur d'activité : 55% Services

La santé au travail comme levier de fidélisation

Face à un marché du travail tendu, la fidélisation des collaborateurs devient un enjeu crucial. Les organisations doivent s'adapter pour rester attractives. Et parmi les leviers d'action possibles, la santé au travail poursuit son évolution pour s'affirmer comme une thématique incontournable.



AURÉLIEN MATTE
Responsable
communication et
fidélisation adhérents

La santé au travail, au cœur de la marque employeur

La marque employeur représente l'image qu'une entreprise projette pour attirer, recruter et fidéliser ses employés. Par exemple, cela passe par une culture de l'entreprise positive, des opportunités de développement professionnel ou encore des avantages attractifs.

Alors que 59% des salariés déclarent souhaiter travailler dans une entreprise soucieuse de leur santé et leur bien-être (baromètre JLL des préférences des salariés 2023), la promotion de la santé au travail apparaît comme un levier d'actions majeur au service de la marque employeur.

Accompagner les nouveaux modes de travail

La crise sanitaire a modifié en profondeur le monde du travail et de nouvelles pratiques se sont imposées.

La flexibilité du télétravail est particulièrement appréciée, grâce aux bénéfices sur l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Les risques liés à la sédentarité et à l'isolement ne doivent toutefois pas être négligés.

Le débat prend récemment corps dans une autre pratique médiatisée, avec la semaine de 4 jours. L'engouement est

réel et les retours d'expérience de pays anglo-saxons se montrent favorables. Toutefois, l'INRS vient de tirer la sonnette d'alarme, avec un risque d'intensification du travail.

Il ne s'agit plus de questionner les nouveaux modes de travail, mais de les accompagner. La concertation et l'information sont fondamentales pour analyser et prévenir les risques sur la santé des salariés.

Les conditions de travail, et au-delà

Oubliez le baby-foot qui ne fera pas longtemps illusion : les salariés sont sensibles aux conditions de travail favorables. La charge de travail, l'autonomie ou le style managérial sont scrutés avec attention.

59%
des salariés déclarent
souhaiter travailler dans une
entreprise soucieuse de leur
santé et leur bien-être.

64%
des salariés français
ressentent du stress au
travail au moins une fois
par semaine.



64 % des salariés français ressentent du stress au travail au moins une fois par semaine (étude People at work 2022, ADP). La prévention des risques psychosociaux s’annonce logiquement comme une priorité pour beaucoup d’entreprises.

Mais de nombreuses sociétés n’hésitent plus à dépasser les conditions de travail pour traiter des sujets d’hygiène de vie. Partant du principe qu’un salarié en forme sera un salarié efficace, le développement de la promotion du sport en entreprise en est la parfaite illustration, tout en offrant une réponse à la sédentarité.

La santé mentale gagne également en visibilité. La formation « Premiers secours en santé mentale » compte des dizaines de milliers de secouristes pour repérer et aider les personnes en détresse psychologique. L’utilité dans le cercle professionnel est évidente, à l’heure où les burn-out ou les pratiques addictives font beaucoup parler, sans forcément savoir comment agir.

Le développement des solutions numériques

Dans la continuité des sujets d’hygiène de vie, les solutions numériques connaissent un essor notable. De plus en plus d’employeurs sont favorables pour offrir l’abonnement d’applications mobiles à leurs salariés. Et il y en a pour tous les goûts : méditation, sport, nutrition...

Par exemple, notre Service de Prévention et de Santé au Travail, Horizon

Santé Travail, est en train de développer une application sur le thème de la QVCT. Pour un coût dérisoire, les salariés de nos adhérents pourront bénéficier d’outils en ligne pour améliorer leur bien-être au quotidien, aussi bien leur versant personnel que professionnel.

Il en est de même pour la formation, où les sessions en ligne se démocratisent. La prise en charge de ces abonnements permet d’encourager les salariés à se former et rester à la pointe de leurs compétences. Car s’il est toujours regrettable de voir un salarié partir d’une entreprise après une formation, que faut-il penser des salariés qui restent sans en bénéficier ?

La santé de l’entreprise passe par la santé des salariés

La santé au travail sert de nombreux enjeux. L’attractivité des salariés n’est qu’un versant de multiples facettes.

Diminution du turn-over, baisse de l’absentéisme, réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles... Ne pas s’engager dans la prévention des risques professionnels est un coût que les entreprises ne peuvent plus se permettre.

Se saisir de la santé au travail n’est pas qu’un facteur de différenciation. C’est une nécessité.



HORIZON SANTÉ TRAVAIL

Anciennement connu sous le nom de médecine du travail, Horizon Santé Travail est un Service de Prévention et de Santé au Travail situé dans le nord-ouest parisien. La richesse de nos équipes, organisées autour des médecins du travail, nous permet de répondre aux nouveaux enjeux de santé au travail. Nos 200 collaborateurs sont pleinement investis pour accompagner les entreprises sur toutes les thématiques actuelles de prévention.

Comment réenchanter ses collaborateurs ?

C'est le pari lancé par Meetmycoach.org avec ses 40 partenaires coachs psychothérapeutes dans un contexte où selon Gallup, 85 % des collaborateurs ne sont pas ou peu impliqués dans leur entreprise.



**STÉPHANIE
LAUTECAZE**

CEO Meetmycoach.org

L'engagement et la fidélisation des collaborateurs représentent un fort enjeu. Comment relevez-vous ce défi ?

E.S : Au sein de la MACSF, nous attachons à favoriser une communication ouverte et transparente, entre la Direction et les salariés d'abord, ce qui constitue le fondement d'une culture d'entreprise dynamique. En établissant des canaux de communication clairs et en encourageant un dialogue ouvert et quotidien à travers les réunions d'échange, des ateliers de travail transverses et le réseau social interne, nous contribuons à instaurer un climat de confiance et de collaboration. Cela diffuse la convivialité, clef dans la fabrication du lien entre les salariés. C'est un enjeu important pour nous, convaincus aujourd'hui que les collaborateurs sont désormais davantage fidèles à leur équipe qu'à une entreprise.

S.L : Avoir des collaborateurs engagés est un gage de performance et d'efficacité. L'enjeu est donc de pouvoir stimuler cet engagement en proposant des accompagnements individualisés. Nous visons une transformation en profondeur des compétences comportementales (les softskills) pour motiver, engager et redynamiser.

Quelles sont les compétences et le cadre qui permettent de s'épanouir en entreprise ?

S.L : Meetmycoach propose une soixantaine de compétences com-

portementales (softskills) adaptées à différents postes et profils. Par exemple, nous allons faire travailler les commerciaux sur la gestion de leurs frustrations lorsqu'ils font face à des échecs. Cet apprentissage leur permet de développer leur résilience et de s'ajuster au lieu de passer à l'acte en démissionnant.

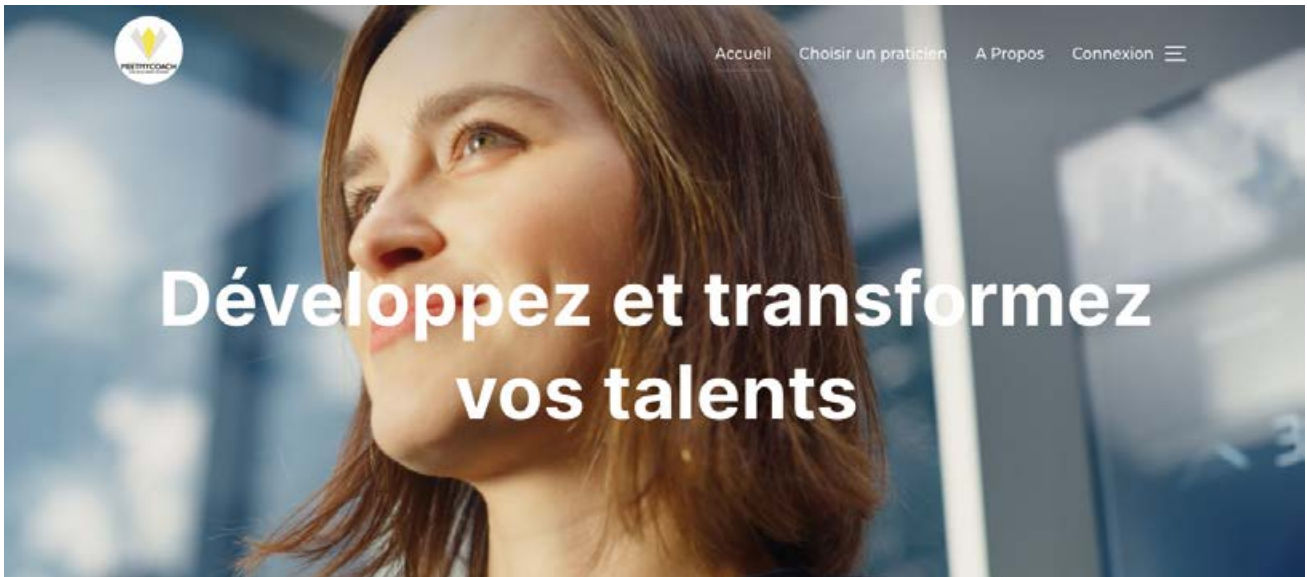
Nous accompagnons aussi la mobilité interne, en faisant monter en compétences les collaborateurs sur de nouvelles prises de poste. Nous leur permettons de dépasser leurs peurs et de se positionner en toute sécurité face à leurs anciens collègues.

Quant aux nouveaux embauchés, nous constatons qu'ils ont 3 fois plus de chance d'être toujours présents au sein de l'entreprise au bout de 2 ans, s'ils sont accompagnés individuellement dès le on-boarding. Nous leur permettons ainsi de déterminer : Comment, avec leurs qualités personnelles, ils peuvent contribuer à la croissance de l'entreprise.

E.S : Nous portons une attention toute particulière à l'équilibre Travail-Vie Personnelle pour garantir le bien-être et la performance de nos salariés. Notre mission étant d'accompagner ceux qui nous soignent, il était tout naturel de proposer à nos collaborateurs un cadre propice au « care » et à l'épanouissement avec une organisation du travail flexible, des congés payés généreux et des programmes de prévention santé ; à ce titre nous nous engageons en faveur du maintien de la santé physique et mentale de nos salariés. Nous investis-



**ERIKA SAM
DRH MACSF
Assurances**



sons donc largement dans le développement personnel et professionnel pour créer de l'engagement à long terme en renforçant le sentiment d'accomplissement de nos salariés.

Quelles sont les softskills indispensables pour les entreprises de demain ?

E.S : Sans hésiter la capacité d'adaptation et à résoudre des problèmes inédits. L'IA bouscule les pratiques et nous poussent à mobiliser notre esprit critique et notre capacité à analyser, circonstancier, individualiser ; tandis que notre environnement technologique et « processé » contraint à généraliser et à automatiser.

S.L : Avec la révolution numérique, 75 millions d'emplois vont disparaître d'ici à 2025 et la création de 133 mil-

lions d'emplois se profile. Tout change à la vitesse de l'éclair ! Les compétences techniques vont très rapidement devenir obsolètes et ce sont les softskills qui vont se hisser sur le podium. Les plus recherchées sont : La capacité à s'adapter et à apprendre.

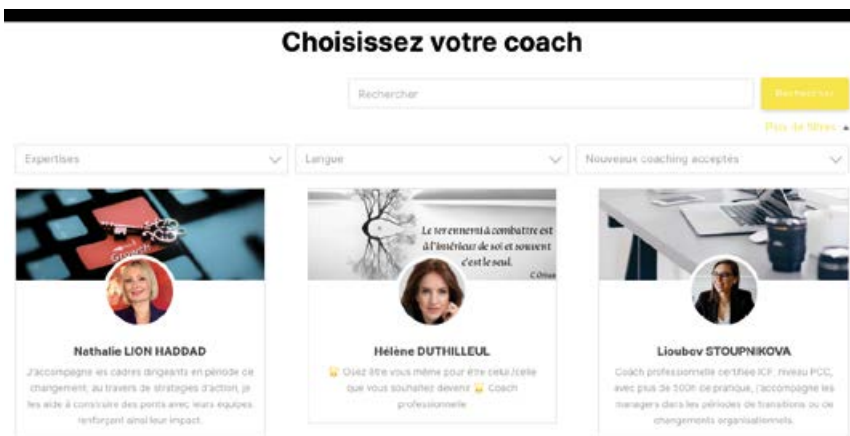
Quels sont les atouts de la solution Meetmycoach.org?

E.S : Chaque salarié bénéficie chaque année d'au moins 2 formations individuelles et nous offrons aussi la possibilité aux managers, commerciaux et experts de bénéficier de coaching individuel pour renforcer leurs compétences relationnelles. Dans le cadre de ces coachings, nous faisons appel à Meetmycoach.org dont la finesse d'intervention permet de faire bouger les lignes avec bienveillance.

S.L : Meetmycoach impacte très positivement le turn-over et contribue à développer une nouvelle culture managériale avec des managers plus empathiques. En apprenant aux collaborateurs à confronter de façon saine, nous libérons la parole et faisons diminuer l'absentéisme et les risques psycho-sociaux. Enfin, grâce à un business model efficace, nous démocratisons le coaching afin que TOUS les collaborateurs (et pas seulement les top leaders) et TOUTES les entreprises (même les plus petites) puissent en bénéficier.

Comment Meetmycoach se différencie-t-il des autres accompagnements ?

S.L : Tous nos coachs ont une double compétence psy qui leur permet d'accueillir chaque émotion ressentie (qui est bien souvent liée à un besoin caché, ancré au plus profond de nous). Le feed-back du coach permet de prendre conscience de sa façon de fonctionner et de s'ajuster en modifiant ses comportements et donc ses relations aux autres. C'est ce que j'appelle l'intelligence émotionnelle et qui est facilité par des coachs psychothérapeutes.



1 <https://www.gallup.com/workplace/231668/dismal-employee-engagement-sign-global-mismanagement.aspx>



Levallois, terre d'échanges professionnels

La Ville de Levallois initie de nombreuses rencontres professionnelles pour animer son réseau d'affaires local. Elle fédère ainsi les acteurs économiques de son territoire et davantage encore. Entretien avec Philippe Launay, Adjoint au Maire de Levallois délégué aux Ressources Humaines, aux Relations avec les Entreprises, à l'Entrepreneuriat et à l'Emploi.



**PHILIPPE
LAUNAY**

Vous avez placé l'animation économique au cœur des actions en lien avec des entreprises locales. Pourquoi cette orientation ?

Notre Ville a toujours hébergé un tissu économique fort. C'est inscrit dans notre ADN, depuis la création même de la commune. Cette dynamique, dans un environnement à taille humaine, est appréciée par tous les dirigeants dès qu'ils envisagent une implantation locale. Chacun sait, en s'installant à Levallois, que son entreprise va rejoindre un réseau d'affaires à la fois dense, bien localisé pour ses collaborateurs comme ses partenaires et surtout, propice à son essor. Au-delà des projets urbanistiques inhé-

rents à la possibilité même d'accueillir des entreprises sur notre sol, au-delà du développement d'un cadre de vie et de travail, que notre municipalité tient à hisser au plus haut niveau d'exigence sous l'impulsion de notre Maire, Agnès Pottier-Dumas, nous devons répondre à une promesse territoriale importante : celle de permettre à tous nos acteurs économiques de concrétiser l'efficacité de notre réseau d'affaires levalloisien. C'est là notre engagement et tout l'enjeu de l'animation économique locale que nous portons avec nos équipes.

Vous réunissez régulièrement les acteurs en entreprise autour de rencontres professionnelles. Quels objectifs poursuivez-vous en concevant ces événements ?

Ce n'est pas le seul moteur de nos actions économiques. Toutefois je vous accorde que c'est l'un de nos fers de lance, particulièrement visible, qui mobilise notre Pôle Relations Entreprises. La pluralité de ces rencontres nous permet d'être continuellement en prise directe avec plusieurs milliers de participants chaque année. En échangeant avec eux, en partageant sur leurs pratiques, nous comprenons mieux leurs enjeux professionnels, selon leurs fonctions, leur secteur d'activité ou encore la taille de leur établissement. En cernant

davantage leurs méthodes de travail, en intégrant au plus près les dernières tendances professionnelles, ces remontées de terrain nourrissent nos réflexions. Elles nous aident à concevoir la ville de demain et à définir les leviers facilitateurs à mettre en œuvre.

Pour vous illustrer mon propos, les questions liées au télétravail et au nomadisme professionnel concentrent, par exemple, beaucoup notre attention ; à tout le moins autant que celle des employeurs. Elles bouleversent les rapports qu'ont les salariés face à leur équilibre de vie au bureau ou à domicile. Ces problématiques impactent nos territoires, les propriétaires immobiliers comme les utilisateurs de bureaux mais aussi les commerçants de proximité. En lien avec les opérateurs, cela nous challenge dans notre rôle d'aménageur du territoire.

Parmi les événements que vous développez, certains temps forts sont très plébiscités. Ils rassemblent de grandes sociétés, comme de nombreux professionnels sur Levallois. Pouvez-vous nous les présenter ?

Oui, il s'agit notamment de la journée « ExpérienTIELLE » et de la rencontre « Les RH parlent aux RH » qui ponctuent chaque année notre programmation événementielle. Vous me permettrez de



AGNÈS POTTIER-DUMAS, MAIRE DE LEVALLOIS.

souligner que ce sont des événements sur lesquels nous pouvons compter sur l'appui du MEDEF Hauts-de-Seine. Les prochaines éditions se tiendront respectivement les 26 juin et 28 novembre 2024. Ces grands rendez-vous bénéficient de l'implication et de la contribution d'un volume conséquent de partenaires, locaux et nationaux, qui s'associent au travail de nos équipes. Celles-ci fédèrent autour de ces actions un collectif, composé d'associations professionnelles, d'experts et d'intervenants, qui s'étoffe et se renouvelle tous les ans, permettant de nourrir des ambitions toujours un peu plus fortes au fil des éditions. La venue en nombre des participants, l'engagement croissant d'acteurs parmi nos plus grandes entreprises, la confiance renouvelée des différents partenaires engagés sont autant de signaux naturellement révélateurs de l'engouement que suscite ces événements.

Quelle sont les particularités de ces événements ?

Ces journées déploient un vaste panel d'animations, sous des formes parfois aussi originales que percutantes, où les participants peuvent entièrement personnaliser leur expérience selon leurs appétences. Leur concept s'appuie sur des lignes directrices fortes que chacun peut aisément identifier.

La journée « Expérientielle » est dédiée aux femmes actives, cadres et dirigeantes. Des femmes de talent sont mises en lumière à cette occasion. Elles sont créatrices, elles sont novatrices,

elles sont des leaders qui ont su briser le plafond de verre et viennent partager leur expérience avec les participantes. Leur valeur d'exemple est une source d'énergie pour toutes et tous. Les animations proposées (conférences, ateliers, bar à réseaux professionnels, meeting network) visent à offrir un cadre d'échange facilitateur et où la sororité est le fil conducteur.

« Les RH parlent aux RH » est une rencontre dirigée évidemment vers les professionnels des Ressources Humaines et plus spécifiquement pour les acteurs en entreprises, susceptibles de gérer des équipes plus ou moins grandes. L'essence même de cet événement est d'ouvrir à tous les participants une fenêtre de respiration et d'inspiration professionnelle, en découvrant les cas d'usages et les bonnes pratiques que leurs pairs DRH ou RRH orchestrent eux-mêmes au sein de leur entreprise. Les échanges opérés en tables rondes ou encore en workshop permettent à tous d'obtenir une mise en perspective de leur organisation et des conseils, également managériaux, qu'ils pourront appliquer dans leur quotidien professionnel.

Ces rencontres professionnelles rayonnent-elles également au profit des Levalloisiens ?

Bien-sûr, ce n'est pas qu'une affaire d'image et d'attractivité, nous visons clairement à ce que nos actions bénéficient aux Levalloisiens, de tout âge et aussi de toutes conditions. Comme je vous le précisais précédemment, ces rendez-vous - sur lesquels nous valori-

sons des talents locaux dès que possible - sont autant de points de contact qui nous permettent d'entrer en relation avec nos entreprises et d'échanger avec leurs forces vives, incarnées par leurs dirigeants et l'ensemble de leurs collaborateurs.

L'impact social, comme sociétal des entreprises est une réalité et nous demandons à nos entreprises d'être soucieuses de leur empreinte locale, en se positionnant comme actrices du territoire au sein duquel elles évoluent. Cela recouvre des enjeux en matière d'emploi, de solidarité en encore d'environnement par exemple. Du Club des Entreprises Eco-responsables, à l'Équipe des Coachs Solidaires, en passant par le Cercle des Mécènes et des Partenaires de la Ville de Levallois, nombre d'entre elles collaborent et s'engagent en faveur de la collectivité. Cela se traduit par des actions en faveur de la jeunesse, des populations fragilisées, des candidats à l'emploi et beaucoup d'autres bénéficiaires. Je remercie les sociétés déjà engagées en ce sens et invite celles qui ne le sont pas encore à les rejoindre. Je suis à leur disposition pour les rencontrer !

Préinscriptions 2024

› **Journée Expérientielle**

26 juin 2024 :

www.lyyti.in/ELLE2024

› **Les RH parlent aux RH**

28 novembre 2024 :

www.lyyti.in/RH2024

Attractivité, pouvoir d'achat : même combat !

Tensions sur le pouvoir d'achat, essor du télétravail et des nouvelles mobilités, guerre des talents... Edenred accompagne ses clients en proposant des solutions adaptées à un monde du travail en pleine mutation. Rencontre avec Ilan Ouanounou, Directeur Général d'Edenred France.



**ILAN
OUANOUNOU**

Pouvez-vous présenter Edenred France en quelques mots ?

Leader des avantages aux salariés, Edenred France propose une gamme complète de solutions digitales, au service du pouvoir d'achat et de la qualité de vie au travail. En France, nos 1300 collaborateurs accompagnent plus de 160 000 entreprises clientes, collectivités et CSE de toutes tailles, 10 millions de salariés utilisateurs et 400 000 commerçants partenaires.

Quels avantages aux salariés proposez-vous ?

En tant que leader, nous proposons la palette de solutions la plus large pour améliorer chaque jour un peu plus la qualité de vie au travail. Notre solution la plus connue en France est le Ticket

Restaurant®, désormais presque complètement digitalisé. Autres exemples : les titres-cadeaux Kadéos, pour remercier et engager les collaborateurs (naissance, retraite, fêtes de fin d'année...), le CESU (chèque emploi-service universel), pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, Edenred Télétravail, plateforme e-commerce pour équiper les collaborateurs à moindre coût, ou encore le Pass Mobilité Betterway, pour faire évoluer les déplacements domicile-travail vers des mobilités douces. Nous proposons également des solutions pour les CSE : logiciels de gestion et de communication et market place e-commerce pour les avantages distribués aux salariés.

Observez-vous un engouement particulier pour vos solutions dans le contexte actuel ?

Oui, dans un contexte d'inflation forte et durable, nos solutions constituent une réponse efficace en faveur du pouvoir d'achat, préoccupation principale pour une majorité de nos concitoyens. Ce que nous proposons aux entreprises, c'est d'offrir à leurs salariés un complément de revenus exonéré de charges et d'impôts. Par exemple, pour un salarié au SMIC, bénéficier de titres-restaurant divise par deux le coût moyen de la pause déjeuner, la passant de 16 % à 8 % de son salaire brut. Mais au-delà de leur effet sur le pouvoir d'achat, les titres-restaurant ont une influence sur

la qualité de l'alimentation : les salariés s'alimentent plus sainement et sautent moins souvent leur pause déjeuner. C'est aussi cela la qualité de vie au travail. Pour l'entreprise, du fait de l'exonération de charges, cela coûte moins cher que l'équivalent en salaire. De plus l'octroi d'avantages aux salariés consolide durablement la marque employeur. C'est un enjeu fondamental pour les entreprises, confrontées à un marché du travail particulièrement tendu.

Un cercle vertueux qui profite également aux commerces de proximité ?

De fait, avec les titres-restaurant la dépense va exclusivement vers la restauration et les commerces alimentaires, acteurs de l'économie locale par excellence. Cela dynamise l'économie de proximité et favorise la création d'emplois dans nos territoires. Et il en est de même pour toutes nos autres solutions. C'est le cercle vertueux de ce que nous nommons « l'argent fléché ». Tout le monde y gagne. Nous sommes ainsi concrètement dans la mise en pratique de notre raison d'être, « *Enrich connections. For good.* » : nous cultivons des connexions entre salariés, employeurs et commerçants, créatrices de valeur pour tous.



Data Legal Drive, l'entreprise engagée avec ses salariés pour la protection des données

L'entreprise autrement c'est celle qui combine innovation, personnalités humaines et projets à impact. Entreprise du secteur de la tech qui œuvre en faveur la protection des données personnelles, Data Legal Drive a depuis sa création l'ambition d'avoir une influence positive sur la société. Interview de Manon Filhol, RH de Data Legal Drive.

De manière générale, en quoi Data Legal Drive est une entreprise dite « autrement » ?

La mission première de Data Legal Drive est d'accompagner les entreprises dans la protection et le traitement éthique des données qu'elles collectent grâce à un logiciel de conformité RGPD. Depuis toujours, Data Legal Drive met au même niveau l'engagement à destination de ses clients avec ses objectifs financiers. Au-delà des enjeux économiques, la préoccupation centrale de l'entreprise c'est l'impact positif qu'elle a sur ses clients.

L'entreprise autrement c'est aussi celle qui œuvre en faveur de la diversité et la parité.

Pouvez-vous nous en dire plus ?

Nous accordons une grande importance à la diversité et à l'égalité. Nous avons obtenu un indice d'égalité professionnelle femmes/hommes de 91/100, bien au-dessus de la moyenne du secteur. Nous favorisons la diversité des profils lors de nos processus de recrutement, et sommes accessibles aux personnes en situation de handicap. À titre bénévole, nous avons lancé le programme pro bono qui vient en aide aux associations. Nous les accompagnons juridiquement, nous leur versons des

donc récoltés lors d'une cooptation, nous soutenons des opérations sportives organisées par des organismes à but non lucratifs.

Autre prisme central de l'« entreprise autrement » : le bien-être des salariés. Quelles sont les initiatives engagées ?

Avant tout, nous encourageons le dialogue social puisqu'il permet de mettre en place des actions qui répondent au mieux aux besoins des salariés (parcours de formations, forfait pour l'achat de matériel, chartes de télétravail, de déconnexion, etc.). De plus, nous avons tenu à impliquer les employés en leur ouvrant le capital de l'entreprise et en leur cédant des BSPCE.

Concrètement, comment Data Legal Drive s'engage en matière de responsabilité environnementale ?

Notre engagement environnemental est solide. Data Legal Drive est signataire de la Charte numérique responsable. Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'éco-responsabilité à travers de nombreuses actions à l'instar de la Fresque du Climat qui aura été suivie par 100% des collaborateurs d'ici la fin de l'année et mesurons l'impact écologique de nos actions.

Comment l'activité de Data Legal Drive a un impact sur les défis éthiques de la société ?

En tant qu'éditeur de logiciel de la conformité RGPD, nous permettons aux organisations de gérer de manière transparente et conforme le traitement de leurs données personnelles, contribuant ainsi à rendre la collecte et l'utilisation des données plus éthiques dans un environnement où la vie privée et le consentement des utilisateurs sont de plus en plus préoccupants.

À l'avenir, quelles sont les ambitions de Data Legal Drive en matière de responsabilité sociale, environnementale et éthique ?

Nous prévoyons d'accélérer notre engagement en matière de numérique responsable, de consolider nos actions sociales et environnementales, et d'améliorer notre score d'égalité femmes/hommes. Nous visons à sensibiliser 100% de nos collaborateurs aux enjeux du numérique responsable, à impliquer davantage nos employés dans certaines décisions, et à réduire notre impact environnemental. En somme, nous continuerons à être une entreprise engagée à plusieurs égards, fondamentalement en veillant à la protection des données de chaque organisation et de chaque individu.

Dépistage et prévention au cœur des missions de l'Hôpital Foch

Avec l'augmentation des besoins médicaux de la population et la diminution des médecins en France et notamment en Ile-de France, l'accès aux soins est de plus en plus saturé. Le dépistage et la prévention des maladies deviennent des éléments essentiels de notre système de santé. Aujourd'hui, il est clairement établi que plus le diagnostic d'une maladie est précoce, plus la prise en charge est efficace et que 60 à 70% des pathologies prises en amont seraient évitables. Prendre en charge les patients à un stade précoce permet de sauver des vies et diminuer l'impact économique des frais médicaux.

La santé des salariés contribue à la santé des entreprises

La pandémie de la Covid a remis à son juste niveau la valeur de la santé et du bien-être des salariés au sein des entreprises. Le lien entre la santé des collaborateurs et la performance des entreprises est aujourd'hui clairement établi

et ces dernières ont intégré ces valeurs dans leur responsabilité sociétale. De nombreuses études ont prouvé qu'un programme de santé et de bien-être efficace au sein d'une entreprise peut contribuer à améliorer sa performance économique. À condition que ces programmes de santé interviennent le plus en amont possible...

Hôpital Foch : la prévention et le dépistage pour tous

En tant qu'acteur de santé majeur de l'ouest parisien et surtout entreprise de plus de 2300 salariés, l'Hôpital Foch a déjà intégré ces notions et propose aujourd'hui une approche globale qui va au-delà de la simple prestation de soins en intégrant la prévention et le dépistage pour tous.



En effet, à la sortie de la crise Covid, l'Hôpital Foch a pris conscience qu'une grande majorité de ses soignants ne prenait pas le temps de prendre soin d'eux. Ne dit-on pas que les cordonniers sont les plus mal chaussés ! Or, il est essentiel de prendre soin de soi pour prendre soin des autres.

À la même période, de nombreuses entreprises de l'Ouest parisien ont sollicité Foch pour réaliser des bilans de santé complets pour leurs cadres dirigeants.

Devant ces problématiques communes et combien importantes, l'Hôpital Foch a lancé 3 activités de prévention et de



pistage pour répondre aux besoins en interne comme en externe :

- Au sein de son établissement avec la création de son Centre de Prévention et Travail pour l'ensemble de ses salariés. Ce centre précurseur propose à tous les employés de l'Hôpital des consultations de dépistage ciblés, des ateliers pratiques et outils innovants. Ainsi, il offre un large panel de dépistages auprès de spécialistes : cancers, bilans visuels et auditifs, évaluation des risques cardio-vasculaires, dépistage cutané... Toutes les consultations se déroulent sur le temps de travail sans aucun impact financier pour le salarié.
- Pour le monde des entreprises avec l'ouverture de son premier check-up center Foch-la Défense, situé au cœur du quartier d'affaires de la Défense. Les bilans de santé proposés au sein du centre sont complets et haut-de-gamme et permettent de dépister les principales maladies telles que cancers, maladies cardio-vasculaires, métaboliques...

Elaborés en collaboration avec les chefs de service de l'Hôpital Foch, réalisés par les médecins spécialistes de Foch, tous experts dans leur domaine, intégrant les dernières recommandations scientifiques en matière de dépistage, ces bilans de santé se déroulent dans un environnement chaleureux et respectueux du bien-être et de l'intimité des collaborateurs grâce à des salons individuels de consultation. Et surtout, une prise en charge immédiate et prioritaire est organisée à l'Hôpital Foch, l'un des meilleurs établissements hospitaliers d'Ile-de-France, en cas de nécessité.

- Et enfin pour la population de l'ouest parisien, avec le lancement d'une vaste campagne de dépistage des risques cardio-respiratoires liés au tabac, mis en place en partenariat avec les professionnels de santé de la ville.

L'Hôpital Foch a souhaité contribuer à une mission de santé publique en lançant ce programme de dépistage, via scanner thoracique, des maladies liées au tabac : cancers du poumon, emphysèmes et risques cardio-vasculaires, chez des personnes fumeuses ou anciennes fumeuses âgées de plus de 50 ans et avec plus de 20 paquet-années de tabagisme. Le dépistage est complété d'une consultation d'aide à l'arrêt du tabac.

Aujourd'hui, la frontière entre santé et travail tend à s'atténuer et la mise en place de stratégies de santé et bien-être dans l'entreprise contribue à l'attractivité, la motivation, la fidélisation et la performance des salariés concernés. Dans un système de santé en pleine crise, l'Hôpital Foch en a fait une de ses missions prioritaires.



Check-up center
Paris - La Défense

www.hopital-foch.com
www.checkup-ladefense.com

Les entreprises s'engagent dans les Hauts-de-Seine

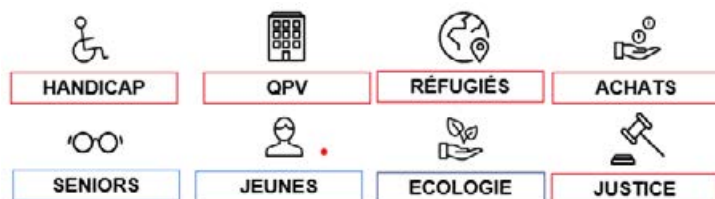
Les entreprises s'engagent, c'est la Communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive initiée par le Président de la République en 2018. Dans chaque département, un club réunit des entreprises engagées de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'engagement des entreprises.

Une communauté d'entreprises qui s'engagent

Le réseau des entreprises s'engagent s'adresse à des entreprises de toutes tailles, de tous secteurs. Le club des Hauts-de-Seine regroupe donc à la fois des dirigeants des DRH et Responsable RSE/inclusion pour les plus grandes entreprises.

Trois grandes motivations à rejoindre le club : recruter autrement dans un marché en tension; valoriser les actions déjà entreprises afin d'améliorer la marque employeur ; progresser dans son ancrage territorial : les actions menées dans les Hauts-de-Seine ? avec les interlocuteurs de la ville ? avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire du département ?

Pour agir collectivement



Ce sont sur ces enjeux que les entreprises prennent des engagements concrets et mettent en œuvre des actions. Les événements mensuels organisés par le club avec des intervenants, des témoignages, ou encore la présentation des dispositifs existants peuvent permettre à chaque entreprise de progresser. Le club est aussi là pour vous aider à passer à l'action par une mise en contact avec une structure d'insertion ou une entreprise adaptée par exemple. Nous facilitons aussi la co-construction d'actions avec les pôles emploi, mission locales et les collectivités locales des Hauts-de-Seine etc.

Le club des Hauts-de-Seine est porté par la DRIETS Hauts-de-Seine, appuyé par un leader, monsieur Lionnel Rainfray président du MEDEF Hauts-de-Seine, et animé par Camille Mader. N'hésitez pas à le contacter via l'adresse mail du club pour en savoir plus !

lesentreprisesengagent.club92@gmail.com

TÉMOIGNAGE

Eurogroup, cabinet de conseil, basé à Courbevoie

Qu'est-ce qui vous a poussé à rejoindre le club du 92 ?

Nous avons rejoint le club en décembre 2022. Nous étions confrontés à un marché de l'emploi de plus en plus tendu mais c'est surtout l'envie de faire avancer le groupe sur les sujets de diversité qui nous a motivés. Cela a vraiment contribué à ce que nous passions à la mise en action.

Quels sont vos engagements aujourd'hui et en particulier en direction des seniors ?

Nous avons assez vite identifié la thématique des seniors comme étant celle sur laquelle nous avons une grande capacité de progresser : nous recrutons essentiellement des profils juniors sortis d'école. Nous nous sommes donc fixés un objectif ambitieux : 10 % de nos recrutements pour des profils seniors par an (sur 100 recrutements annuels). Avec l'aide de l'APEC, nous avons mis en place une semaine d'immersion où 6 candidats ont été accueillis dans nos équipes, après avoir été présélectionnés pour leur motivation à redémarrer sur ce nouveau métier.

Où en êtes-vous aujourd'hui et quelles sont les prochaines étapes ?

Parmi les 6 seniors en immersion, nous en avons recrutés 3 en CDI, ils ont démarré en septembre. Nous avons poursuivi l'aventure cette fois avec l'association Force Femme, toujours sur des profils 45 ans et plus. Les immersions ont eu lieu début octobre, et nous avons émis 3 propositions d'embauche. Nous réfléchissons également à monter une immersion handicap, nous sommes en train de travailler avec l'Agefiph et ses partenaires.

Transmission d'entreprise familiale : enjeux, fiscalité et optimisation

La transmission est une étape clé de la vie de l'entreprise. D'un point de vue patrimonial, les entrepreneurs ont intérêt à l'anticiper pour maîtriser la fiscalité. Mais les enjeux sont multiples et ne se limitent pas à la fiscalité ou au financier. Bien menée, elle doit assurer une bonne transition dans la gouvernance pour garantir la pérennité de l'activité. Nous envisageons ici le cas d'une transmission réalisée grâce à l'entrée d'un fonds d'investissement à son capital.

Chaque situation est unique par les particularités d'une entreprise et la personnalité de son dirigeant. Dans bien des familles cependant un constat commun s'impose : l'entreprise représente une part importante du patrimoine du dirigeant actionnaire, ce qui constitue une contrainte forte au moment de la transmission.

La transmission familiale

En présence de plusieurs enfants, ce déséquilibre entre patrimoine privé et patrimoine professionnel peut contraindre à une transmission égalitaire de l'entreprise entre les enfants.

Dans cette situation, soit tous les enfants occupent une fonction dans l'entreprise ce qui nécessite des compétences complémentaires et une bonne entente ; soit certains enfants sont « actionnaires dormants », mais des ressentis négatifs peuvent naître et conduire à une détérioration des relations familiales.

La transmission à un tiers

Pour éviter ces difficultés ou parce qu'il n'y a tout simplement pas d'enfant qualifié ou avec l'envie de reprendre l'entreprise, le dirigeant peut choisir de vendre à un tiers.

Parfois, cette vente s'impose à « contre-cœur » comme étant la décision la plus raisonnable. D'autant que l'audace et l'énergie d'entreprendre peuvent diminuer avec l'âge qui avance et la société qui prend de la valeur. La poursuite du développement de l'entreprise, actif risqué par nature et représentant une part importante du patrimoine, peut être reléguée au second plan face au besoin de protection de la famille.

Premier élément clef : l'équilibre des patrimoines

La constitution d'un patrimoine privé est un point essentiel de la réussite de sa transmission :

- Soit pour donner les moyens aux parents d'assurer leur train de vie et « d'indemniser » les enfants non-repreneurs.
- Soit dans le cas d'une vente en deux temps, pour permettre au dirigeant de poursuivre le développement de l'entreprise sereinement et de manière libérée.



Entretien avec :
Laurent Desmoulière

Directeur de l'Ingénierie Patrimoniale de Financière Meeschaert

La transmission à un fonds d'investissement

Le recours à un fonds peut s'avérer particulièrement efficace pour répondre à plusieurs enjeux et objectifs de la transmission.

En contrepartie d'une entrée au capital il apporte des liquidités à la famille, et si besoin à l'entreprise pour financer sa croissance.

Son intervention peut aussi agir comme un « tiers de confiance » vis-à-vis d'autres bailleurs de fonds de l'entreprise.

Le fonds d'investissement sera également un partenaire de choix afin d'organiser avec le dirigeant une transition managériale.

Enfin, l'association avec un fonds est une opportunité pour conforter et accélérer le développement d'une entreprise tout en conservant son indépendance. Le dirigeant qui a diversifié son patrimoine est souvent plus à même de prendre de nouveaux risques entrepreneuriaux. L'expertise du fonds en matière de croissance externe ou d'internationalisation est aussi l'occasion de lancer avec le dirigeant de nouvelles étapes de développement dans la vie de l'entreprise familiale.

Deuxième élément clef : la fiscalité

La fiscalité est souvent pointée du doigt comme étant un frein à la transmission, mais de nombreux dispositifs existent pour l'optimiser. On peut citer par exemple la technique du Family Buy Out où de la vente en deux temps.

La réflexion patrimoniale dans le cadre d'une transmission d'entreprise doit être menée en amont sur les différents objectifs de la famille avec un partenaire de confiance durable qui maîtrise parfaitement l'ensemble des enjeux d'une telle opération.

Votre contact : Jacques-André Clerc - 01 53 40 20 49 - 06 31 13 04 05
Pour plus d'informations : www.meeschaert.com

Comment mieux prendre soin de la santé mentale des salariés ?

Depuis la crise sanitaire, les problèmes de santé mentale des salariés ne font malheureusement qu'augmenter avec des conséquences importantes sur la performance des entreprises, mais aussi sur l'absentéisme et le turn-over. Le Groupe VYV vous propose des solutions pour mieux prendre soin de la santé mentale des salariés.

Santé mentale et entreprise

La santé mentale est une composante essentielle de la santé et représente bien plus que l'absence de troubles ou de handicaps mentaux. Selon l'OMS, la santé mentale est un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail. Il appartient à l'entreprise de prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs. En effet, l'article L.4121-1 du Code du travail le précise : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

Une détresse psychologique importante

La détresse psychologique des salariés reste élevée, selon les résultats du baromètre T10 réalisé en juin 2022 par OpinionWay, 41 % des salariés interrogés se déclarent en détresse

psychologique, dont 14 % en détresse psychologique élevée.

Les populations les plus exposées aux problèmes psychologiques sont les jeunes âgés de moins de 29 ans (59 %), les femmes (46 %), les télétravailleurs (45 %) et les managers (43 %). Par ailleurs, le taux de burn-out reste très inquiétant (34 %), tout comme celui de burn-out sévère (13 %).

Agir sur les conditions de travail

Au-delà des avantages, de la rémunération et des aides financières, il s'agit plutôt de créer en interne une culture d'entreprise plus inclusive et plus solidaire. En mettant en place par exemple des espaces d'expression libre, des audits ou des enquêtes régulières pour prendre le pouls du terrain et en autorisant les salariés à exposer leurs faiblesses. Il est également pertinent d'encourager la participation et la prise de décision, de mettre en place des pratiques de résolution de conflits, de former les managers à un management plus humain ou encore d'encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des solutions pour accompagner les entreprises et les salariés

Le Groupe VYV et ses entités proposent de nombreuses solutions pour améliorer la qualité de vie au travail ainsi que la santé mentale des salariés, et limiter les risques psychosociaux :

- un diagnostic complet et concret pour mesurer et maximiser l'énergie des salariés ;
- des espaces d'accueil ou des plateformes téléphoniques pour écouter, soutenir et accompagner les salariés ;
- des rendez-vous prévention santé ;
- des webinaires ;
- des structures dédiées à la santé mentale ;
- des solutions de téléconsultation ;
- la solution Sport en entreprise, élaborée en partenariat avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise.



Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Le réseau du MEDEF Hauts-de-Seine

Depuis plus de 50 ans, le MEDEF 92 a été un pilier de soutien pour les entreprises de la région des Hauts-de-Seine. Avec une présence incontournable, le MEDEF Hauts-de-Seine fédère plus de 1 000 entreprises, quelles que soient leur taille ou leur secteur d'activité.

Qu'il s'agisse de TPE-PME, d'ETI ou de Grandes Entreprises, le réseau du MEDEF 92 incarne la diversité et la vitalité du tissu économique local.

Avec un annuaire en ligne, qui facilite la mise en relation avec d'autres acteurs locaux, avec le suivi d'actualités et événements via les réseaux sociaux, ou encore avec les Afterwork « Action Réseau », qui sont l'occasion de rencontrer des entrepreneurs dans un cadre convivial.

Vous aussi, rejoignez le premier réseau d'entrepreneurs de France et du département en adhérant au MEDEF Hauts-de-Seine !

RÉSEAU

Multipliez vos contacts avec des décideurs locaux et des entrepreneurs et augmentez les opportunités d'affaires.

- › Ateliers thématiques,
- › Petits déjeuners et déjeuners d'adhérents,
- › Afterwork "Action réseau",
- › Mise en commun d'idées,
- › Enrichissement de votre carnet d'adresses.

VISIBILITÉ

Nous utilisons tous nos supports de communication pour mettre en avant les entreprises adhérentes au MEDEF Hauts-de-Seine.

- › Magazine MEDEF-en-Seine,
- › Magazine CAP'IDF 92,
- › Réseaux sociaux,
- › Newsletter et flash-info,
- › Portrait d'adhérents.

ANNUAIRE

Vous êtes adhérent au MEDEF 92 et souhaitez accroître votre visibilité ?



Inscrivez-vous à notre annuaire des adhérents du MEDEF Hauts-de-Seine !

Rejoignez-nous pour renforcer vos connexions professionnelles et contribuer au dynamisme économique de notre territoire.

NOS RÉSEAUX SOCIAUX

-  @Medef92
-  @medef_hauts_de_seine
-  @MEDEF Hauts-de-Seine
-  @medef9244

Bienvenue aux nouveaux adhérents

Être adhérent du MEDEF Hauts-de-Seine, c'est être solidaire et se donner les moyens de se faire entendre. Nous organisons plus de 60 manifestations par an, nous mettons tout en œuvre pour être présents au quotidien pour l'ensemble de nos entreprises membres, répondre à leurs besoins et leurs inquiétudes, et leur offrir un panel varié de services innovants.

*Nouveaux adhérents depuis le mois de avril 2023.

Association

LIGUE CONTRE LE CANCER 92

Conseils

BXP

D1 CONSULTING

DK CONSEIL

FINANCE MOBILITE - ICO DRIVE

INTERFACE CONSEIL

PTV MOBILITY

SVP CONSEILS

VICTOIRE AUDIT & CONSEIL

École / Éducation / Formation

DIGITAL COLLEGE

EEMI ECOLE EUROPEENNE DES

METIERS DE L'INTERNET

IESEG SCHOOL OF MANAGEMENT

LIFE IN ENGLISH

OMNES EDUCATION

Immobilier / Gestion / Finances

ALEX THE CFO

BCM

TEAM ACTIVE

Media / Audiovisuel / Informatique

COMEBACK GRAPHIC - AFLUENS
GROUP

KETIL MEDIA

PTV FRANCE

SAS STUDIO BUTTERFLY

SENEF SOFT

Production / Commerce

BYCHARLOT

DUCATI WEST EUROPE

KELLOGG'S PRODUITS

ALIMENTAIRES

LE CHAI D'ALESS

PHILIP MORRIS France SAS

SIG COMBIBLOC FRANCE

Santé

RAFAEL PREVENTION SANTÉ

Services

AGBF ARCHITECTES

EDENRED

LA TABLE DE CANA

METAUX 116 SOREVO

ENVIRONNEMENT

MONDIAL PARE-BRISE

MYDATAMANUFACTURING

O10C GROUP

POLD SERVICE FINANCE

STER ENERGY

UPSELL SERVICES

CONTACTS

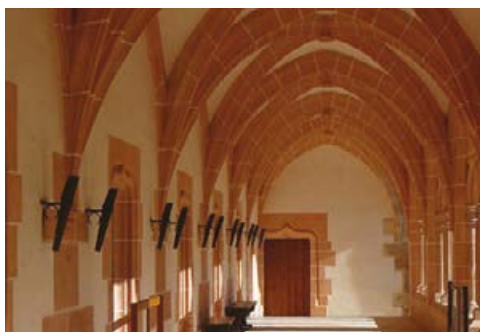
Véronique Palau : v.palau@medefhautsdeseine.org • Agnès Chauvet : a.chauvet@medefhautsdeseine.org



Fondation
des
Monastères

UN DÉFI PLEIN D'AVENIR

Aider les communautés religieuses à préserver leur patrimoine avec la Fondation des Monastères



Des avantages fiscaux pour les entreprises et les particuliers

Les entreprises qui peuvent nous soutenir

Les entreprises relevant de l'impôt sur les sociétés, de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC), des bénéficiaires non commerciaux (BNC) ou des bénéficiaires agricoles (BA). Elles doivent relever d'un régime réel d'imposition.

60% de votre don déductibles dans la limite de 5‰ de votre CA

Spécial TPE-PME

Afin d'encourager le mécénat des plus petites entreprises, celles-ci peuvent choisir entre la déduction de 5‰ de leur chiffre d'affaires ou, si cette limite est rapidement atteinte, le seuil de 20000 euros de dons, au titre du mécénat.

Tout don ouvre droit à des réductions fiscales

dans le cadre de l'IR, de l'IS et de l'IFI. Legs et donations sont exonérés de droits de mutation.

01 45 31 02 02

fdm@fondationdesmonasteres.org
14, rue Brunel 75017 Paris

Reconnue d'utilité publique par décret du 21 août 1974. Fondation exclusivement financée par la générosité de donateurs privés ou d'entreprises. Ses comptes sont certifiés par le cabinet Mazars.

www.fondationdesmonasteres.org

Témoignages d'adhérents engagés



PASCAL TEBIBEL LOXAM

« Adhérent depuis maintenant un peu plus d'un an, nous assistons très régulièrement avec mes collègues aux événements organisés par le MEDEF 92. Je reconnais bien volontiers que c'est toujours un moment réjouissant car ils sont organisés avec professionnalisme, dynamisme et une très grande bienveillance. En effet, tout est fait pour que les participants s'y sentent à l'aise et puissent en tirer le maximum de bénéfices pour leur entreprise. Les événements MEDEF Hauts-de-Seine sont incontournables car ils permettent de gagner du temps pour connaître les acteurs clés, publics ou privés qui font la dynamique du territoire. 'Rencontrer, Échanger, Partager' sont les maîtres-mots qui animent toute l'équipe du MEDEF 92 que nous remercions chaleureusement pour leur soutien et leur confiance. »

À PROPOS DE LOXAM :

Basé à Puteaux, leader européen de la location de matériel pour le secteur de la construction, de l'industrie et de l'événementiel, LOXAM est présent dans 30 pays, emploie 11 500 collaborateurs et réalise un CA de 2,5 Mrds€.



Pascal Tebibel
Directeur des Relations Institutionnelles
pascal.tebibel@loxam.fr
06.68.04.01.35



CHRISTIAN MAIGRET Conseiller Prud'hommes Section Encadrement depuis 2011

« Conseiller prud'hommes c'est une formidable expérience, extrêmement enrichissante, tant sur le plan intellectuel que sur le plan humain.

Sur le plan intellectuel, car chaque cas est unique, offrant une exploration continue de divers secteurs d'activité et de la gestion des ressources humaines. Il demande de concilier rigueur juridique et spécificités des cas, parfois en l'absence de solutions toutes faites. De plus, la rédaction des jugements exige une approche pédagogique pour expliquer les décisions aux parties impliquées.

Sur le plan humain, car cela implique des échanges stimulants avec des collègues aux points de vue divers, des greffiers et des acteurs de la justice, ainsi que des rencontres avec les parties, y compris leurs avocats.

Cette expérience est formatrice et tout à fait bénéfique, tant à sa vie professionnelle qu'à sa vie personnelle. Elle nécessite en contrepartie un engagement important. »



Christian MAIGRET
Président du Conseil des Prud'hommes
de Boulogne Billancourt



CHRISTOPHE DUBANT Valoris Patrimoine

« En tant que chef d'entreprise et trésorier du Boss club PME, j'apprécie les opportunités de réseautage local. Suite à la proposition de notre président, nous avons décidé de collaborer avec le MEDEF 92 pour organiser le 8 mars dernier la soirée découverte de la maison FERRAND sur leur fameuse Barge 166.

L'organisation et la tenue de cet évènement m'ont permis de rencontrer et d'échanger avec les équipes du MEDEF 92 pour la première fois. Cette expérience a eu raison de moi, elle m'a permis d'ouvrir les yeux sur le MEDEF Hauts-de-Seine et de m'apercevoir que les adhérents n'étaient pas exclusivement composés de grande entreprise et des sociétés du CAC 40, tel que je pouvais le croire. À la place, j'y ai découvert une équipe dévouée et accueillante.

Depuis, j'ai eu la chance d'assister à quelques-unes de leur réunion et de constater leur investissement aussi bien pour les petites que les grandes entreprises. Par la même occasion, j'ai pu faire connaissance avec le reste des membres de l'équipe, si je pouvais les décrire en trois mots je dirais qu'ils sont à la fois professionnels, conviviaux et passionnants. »

À PROPOS DE VALORIS PATRIMOINE :

Notre objectif est d'accompagner les entrepreneurs de manière holistique. Avec mon associé, nous tissons le lien avec les différents professionnels qui gravitent autour du chef d'entreprise tels que les notaires, les avocats et les experts-comptables, afin de contrer le manque de communication entre ces acteurs clés.

Nous souhaitons travailler en symbiose afin d'accompagner nos clients tant sur la sphère privée que professionnelle. Notre approche vise à revisiter et à harmoniser la gestion de patrimoine, offrant ainsi aux entrepreneurs la tranquillité d'esprit et les outils nécessaires pour prospérer dans leur activité et développer leur patrimoine personnel, le tout sereinement.



CAROLINE FERTÉ Avocat associé

Depuis septembre 2023, je suis administratrice du MEDEF Hauts-de-Seine et membre du Bureau, où je mets à profit mon expertise d'avocat associé spécialisé en droit social chez Fidal Avocats. Dans ce cadre, j'apprécie de travailler au service des entreprises de notre département, qui constituent un écosystème diversifié représentant les « acteurs du développement et du bien-être », selon l'expression du Pape François lors de son message pour la REF 2023 en août dernier à Longchamp.

En tant qu'avocat associé conseil en droit social, je mesure les multiples défis auxquels les entreprises sont confrontées dans cette période, notamment en ce qui concerne l'attraction et la rétention des talents, la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), la mise en œuvre des politiques de responsabilité sociétale (RSE), ainsi que la nécessité de décrypter une législation sociale et une jurisprudence en constante évolution pour prendre des décisions stratégiques éclairées.

Dans ce contexte de changements profonds, je crois fermement que le dialogue social ancré dans les réalités de terrain peut aider à trouver les solutions les plus adaptées. En tant qu'organisation professionnelle, le MEDEF Hauts-de-Seine s'engage à promouvoir cette culture du dialogue social, une conviction que je partage profondément.

Pour citer le philosophe français Paul Ricoeur, « il n'y a pas plus éloigné de la compromission que le compromis, il n'y a pas de bien commun qui puisse être atteint sans compromis ».

FIDAL
AVOCATS

Caroline Ferté
Avocat associé
caroline.ferte@fidal.com
06 12 93 57 84

10 bonnes raisons pour rejoindre le MEDEF Hauts-de-Seine

Le MEDEF 92 est bien plus qu'une organisation, c'est votre partenaire essentiel ! À travers ce parcours en dix étapes, nous explorerons les raisons convaincantes qui font du MEDEF Hauts-de-Seine un choix incontournable pour les chefs d'entreprise. De l'aide précieuse à la défense de vos intérêts, en passant par l'élargissement de votre réseau et la promotion de l'image du chef d'entreprise : découvrez les avantages qui vous attendent lorsque vous devenez membre du MEDEF Hauts-de-Seine !

01

Vous voulez une aide, un accompagnement

**Soyez 100% gagnant, en temps,
en efficacité, en expertise :**

- Service client
- Permanence juridique, fiscalité, économique
- Rencontres thématiques
- Partage d'expériences
- Guides pratiques

02

Vous voulez élargir votre réseau

**Multipliez vos contacts avec des décideurs
locaux et des entrepreneurs et augmentez
les opportunités d'affaires :**

- Ateliers thématiques
- Petits-déjeuners et déjeuners d'adhérents
- Afterwork « Action Réseau »

Au programme mise en commun d'idées,
enrichissement de votre carnet d'adresses...

03

Vous voulez être entendu et défendu

**Faites valoir vos intérêts et votre point de
vue au bon niveau.**

Nous défendons les intérêts des entreprises et des entrepreneurs dans toutes les instances économiques et sociales au niveau :

- Local
- Régional
- National

04

Vous voulez être représenté

**Rencontrez de façon privilégiée, nos
mandataires qui gèrent vos dossiers dans
les différentes instances.**

Nous assurons une présence dans toutes les instances économiques et sociales :

- Relations du travail et formation : Pôle Emploi, Prud'hommes, ASSEDIC, ANPE...
- Protection sociale : CPAM, URSSAF, CRAM...
- Économie : CCI...
- Formation : Universités, Ecoles, OPCAREG...

05

Vous voulez être informé

Recevez automatiquement et en temps réel l'information qui vous aidera à prendre la bonne décision au bon moment.

- Nous vous relayons une information permanente sur l'environnement de l'entreprise et tout ce qui impacte sa bonne marche :
- Veilles thématiques : politique économique, européenne, juridique, etc.
- À lire : le flash info et notre newsletter hebdomadaire

06

Vous voulez comprendre

Prenez une longueur d'avance sur les grands changements et anticipez les bonnes orientations !

Tout au long de l'année, des rendez-vous réguliers sont l'occasion de débats et d'échanges.

07

Vous voulez participer au développement économique local

Gagnez en compétitivité en contribuant au développement de l'attractivité de notre territoire.

08

Vous voulez que votre entreprise ait plus de visibilité

Nous utilisons tous nos supports de communication pour mettre en avant les entreprises adhérentes au MEDEF des Hauts-de-Seine :

- Magazine MEDEF-en-Seine
- Magazine CAP'IDF 92
- Newsletter
- Portrait d'adhérents
- Médias sociaux
- Partenariat sur les évènements

09

Vous voulez promouvoir l'image et le rôle du chef d'entreprise

Soyez reconnu et affirmez votre rôle décisif d'entrepreneur dans la société.

Devenez un porte-parole pour casser l'image négative du chef d'entreprise, au profit de celle d'un créateur de richesses, acteur du développement et garant du lien social.

10

Vous voulez agir pour la société de demain

« Agir ensemble pour une croissance responsable »

Nous encourageons les entreprises à favoriser un dialogue social constructif et apaisé, à jeter des passerelles avec des publics traditionnellement éloignés comme le monde associatif ou l'enseignement.

N'attendez plus, rejoignez le MEDEF Hauts-de-Seine et prenez une longueur d'avance dans le monde des affaires. Votre avenir commence ici, et nous serons à vos côtés à chaque étape de votre parcours entrepreneurial.



MaPASSionMonProjet.com

La Révolution IA du Financement des Entreprises et Associations

Découvrez www.MaPASSionMonProjet.com appelé plus simplement PASSion, la plateforme propulsée par l'Intelligence Artificielle, conçue pour naviguer aisément dans le labyrinthe du financement. Transformez votre vision en réalité et boostez vos projets avec les bons financeurs. En quelques clics, grâce à l'IA : simplifier vos démarches et gagner du temps. Possibilité du montage de vos dossiers via IA contrôlé par un expert !

Dans l'écosystème entrepreneurial et associatif actuel, le financement est souvent l'obstacle le plus redouté. C'est là qu'intervient PASSion. Cette plateforme innovante, animée par la puissance de l'Intelligence Artificielle, s'érige comme un phare dans la mer tumultueuse du financement.

La vision de PASSion : PASSion n'est pas simplement une plateforme de recherche de financements ; c'est une révolution qui met en relation les porteurs de projets avec les financeurs adéquats. Son objectif ? Aller au-delà des simples listes de financeurs et créer des « Fin-Matches » : des connexions pertinentes, basées sur les besoins spécifiques des projets.

Un univers de possibilités à 360° : PASSion se distingue par son éventail d'offres de financement :

- Des subventions du niveau local au niveau européen : une opportunité de financer des projets sans avoir besoin de remboursement.
- Des fonds d'investissements : pour ceux qui recherchent une participation active d'investisseurs.
- Des financements par fondations : alignés sur les missions et valeurs de diverses fondations philanthropiques.

- Des dons et/ou des préventes : une manière de lever des fonds grâce à l'engouement du public ou de valider l'intérêt du marché.

- Un crédit professionnel : facilitant l'accès à des ressources financières pour les besoins opérationnels.

L'avantage PASSion : l'un des points forts de PASSion réside dans sa capacité à cibler avec précision. Plutôt que de noyer les utilisateurs dans une avalanche d'opportunités ou vers des financements obsolètes, la plateforme oriente vers des financeurs ayant un historique de soutien à des projets similaires. Ce ciblage est renforcé par la présentation d'exemples concrets de financements précédemment accordés (réseau social PASSion pour « explorer, liker et découvrir de nouvelles opportunités »).

Au-delà de la simple recherche : la variabilité des financements est un enjeu majeur. Les informations en ligne peuvent rapidement devenir obsolètes. Contrairement à d'autres outils, PASSion encourage une communication directe avec les financeurs. C'est cette approche personnalisée qui permet d'identifier les financements réellement à portée.

Adaptabilité et flexibilité : que vous soyez un artiste à la recherche de

mécènes pour une vision créative, un innovateur technologique souhaitant propulser une idée ou un entrepreneur audacieux cherchant à dynamiser un projet d'investissement, PASSion est votre allié.

Un atout numérique inégalé : comparée aux moteurs de recherche traditionnels, PASSion offre une personnalisation inégalée. Son interface conviviale, le suivi des contacts avec les financeurs, et l'accès à une vaste gamme d'opportunités font de PASSion l'outil de choix pour tous les porteurs de projets.

En conclusion : PASSion n'est pas qu'une plateforme : c'est une vision, un engagement à simplifier le parcours du financement. Grâce à l'IA, PASSion se positionne comme l'allié incontournable pour tous ceux qui cherchent à concrétiser leurs rêves, ambitions & projets. Prêt à explorer un univers de possibilités avec PASSion ?



Votre entreprise au service du bien commun

Acteur économique incontournable, l'entreprise joue aussi, à son échelle, un rôle d'acteur social à part entière. C'est pourquoi, la Ligue contre le cancer 92 a imaginé différents moyens pour une entreprise de s'engager autrement.



MURIEL DEHAY

Présidente de la Ligue contre le cancer des Hauts-de-Seine

Ouvrir vos portes et vos réseaux pour nous aider à sensibiliser

Le cancer est l'affaire de tous. Agir pour et avec la Ligue contre le cancer, c'est œuvrer à une cause d'intérêt général universelle, phénomène majeur de santé publique. 40 % des personnes malades ont une activité professionnelle au moment du diagnostic et 1/3 d'entre elles ne seront plus en emploi deux ans après le diagnostic.

En parler en entreprise permet de multiplier les moyens de prévention. En effet, l'entreprise représente un lieu de sociabilisation d'autant plus important que les collaborateurs n'en ont pas forcément d'autre.

À travers son dispositif destiné aux entreprises, la Ligue contre le cancer 92 propose un accompagnement spécifique :

Des actions de prévention (ateliers d'auto-palpation, escape game autour du tabac et de l'alcool, groupes d'entraide liés à l'arrêt au tabac, interventions sur les sujets de l'alimentation, du sommeil et de l'activité physique).

Ces actions peuvent avoir lieu en présentiel ou en distanciel.

Mobiliser et fédérer en interne pour soutenir les actions de l'association

Pour une entreprise, nouer un partenariat avec une association comme la Ligue contre le cancer 92 est un excellent moyen, à son échelle, de soutenir un projet porteur de sens à la fois pour l'association, la cause et l'entreprise autour de valeurs partagées. En tant qu'entreprise, vous pouvez soutenir la Ligue 92

de la manière qui vous ressemble en organisant une collecte de dons originale : ce sont les défis entreprises. Ces challenges internes vous permettent de fédérer vos équipes et collecter au profit de l'association. Ils prennent la forme d'événements sportifs (ex : organisation d'une marche, relais, course) avec une équipe aux couleurs de votre entreprise ; d'un streaming/gaming caritatif, vos collaborateurs sont invités à organiser et animer des marathons du dons numériques en créant votre page de collecte entreprise ; mettre en place l'arrondi sur salaire pour vos salariés ; s'associer à une opération de produit-partage.

Au Comité des Hauts-de-Seine, nous avons la conviction que l'entreprise de demain sera engagée ou ne sera pas. Rejoignez le mouvement des entreprises engagées, contactez Marie Lefebvre des Noëttes : 01 55 69 18 13.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La ligue contre le cancer c'est la 1^{ère} association de lutte contre le cancer, la seule association qui concerne tous les types de cancers et qui agit simultanément dans 4 domaines : le soutien aux personnes malades, la prévention, la recherche et la défense des droits des personnes malades. C'est la 4^{ème} association préférée des Français. Elle s'appuie sur un maillage territorial de 103 comités départementaux (1 par département), et 12 000 bénévoles.

Entreprises et spectacle vivant : le pari gagnant

Catalyseur économique majeur, la culture joue un rôle essentiel dans le développement des territoires. À l'occasion de sa nouvelle saison, le théâtre des Gémeaux, Scène nationale de Sceaux, s'ouvre au mécénat. L'objectif : fédérer des entreprises autour de son projet, obtenir leur soutien et, à terme, créer un cercle de partenaires.



© Zigurs

Les Gémeaux : quand l'excellence se conjugue avec l'exigence

Avec ses trois salles, dont un club de jazz, la Scène nationale propose une programmation pluridisciplinaire qui s'articule autour du théâtre, de la danse et du jazz. Lieu de création et de diffusion, elle puise sa singularité dans la programmation de longues séries théâtrales et son ouverture large à l'international.

L'arrivée de Séverine Bouisset à la direction du théâtre en février 2021 ouvre une nouvelle page dans l'histoire des Gémeaux, avec le renouvellement des esthétiques et du réseau d'artistes, l'ouverture aux formes hybrides, l'incursion du numérique, la montée en puissance des propositions familiales et jeune public, la programmation dans des lieux non dédiés à la culture, ou encore l'attention portée à l'équilibre entre artistes femmes et hommes... Depuis près de trois ans, le lien au territoire et aux habitants est placé au cœur du projet artistique des Gémeaux qui revendiquent un ancrage territorial fort et une ouverture à tous les publics.



© Gestuelle

Le jazz : une identité unique en Ile-de-France

Depuis l'origine, le jazz fait partie intégrante de l'ADN des Gêmeaux, avec :

- La programmation de concerts tout au long l'année,
- La présence d'un(e) artiste associé(e), issu(e) de la scène jazz, accueilli(e) en résidence sur plusieurs saisons (depuis 2021, la compositrice et batteuse Anne Pacey),
- La création de Wizz (Women in jazz), un projet de mentorat et de formation à l'attention de jeunes musiciennes de jazz,
- Le Sceaux Jazz Festival, temps fort jazz/rock programmé en biennale, au début de l'été au Domaine départemental du Parc de Sceaux (du 13 au 16 juin 2024).

LES GÊMEAUX EN QUELQUES CHIFFRES

Une équipe de **21** permanents, **4** artistes associés

100 collaborateurs (intermittents, prestataires...)

Un grand théâtre de **510** places

Un petit théâtre de **180** places

Un club de jazz de **150 à 300** places

O'Jazy, un restaurant et un bar

3 ruches sur le toit du théâtre

CHAQUE SAISON, CE SONT :

Près de **40** propositions

Plus de **200** levers de rideau

300 artistes

35 000 spectateurs, dont **5 500** scolaires

300 heures d'action culturelle

(ateliers de pratique artistique, visites, rencontres...)

SAVE THE DATE

Une rencontre entreprises est prévue le 8 février 2024 à 19h aux Gêmeaux en collaboration avec le MEDEF 92 et le Club Entrepreneurs 92.

Objectif : rassembler les acteurs économiques du territoire autour de la scène nationale.

Ce temps fort sera suivi d'un concert de Laurent Bardainne & Tigre d'eau douce.

RENSEIGNEMENTS

› **Sébastien Fourreau :**

06-67-84-07-33

sebastienne@fourreau-associes.com

› **Patricia Gorka :**

06-08-34-66-05

pgorka@fourreau-associes.com

Les Gêmeaux, Scène nationale

49, avenue Georges Clemenceau

92330 Sceaux

lesgemeaux.com • 01 46 61 36 67

Les mandats

L'entreprise dans la société

La plupart des mandataires sont désignés par les partenaires sociaux et, à ce titre, le MEDEF est appelé à désigner ses représentants au sein des organismes paritaires dans le collège employeur.

LES MANDATS INTERPROFESSIONNELS, UN LEVIER D'INFLUENCE ESSENTIEL POUR LE MEDEF

Avec près de 30 000 mandats dans tous les domaines concernant la vie des entreprises, le MEDEF dispose d'un levier d'influence considérable sur l'ensemble du territoire. Le MEDEF désigne l'ensemble de ses mandataires à tous les niveaux (national, régional et territorial), y compris pour le compte des fédérations.

LES MISSIONS GÉNÉRALES DES MANDATAIRES

Les mandats permettent de défendre et de promouvoir les intérêts de toutes les entreprises, quels que soient leur secteur d'activité et leur taille, et se retrouvent dans tous les champs de la vie de l'entreprise : emploi, développement des compétences, économie, formation, protection sociale, santé, logement, environnement...

Chefs d'entreprise ou cadres dirigeants, les mandataires sont des bénévoles qui s'engagent, agissent et défendent l'entreprise et l'esprit d'entreprise dans toutes les instances concernées :

- ils assurent la défense des intérêts communs des entreprises ;
- ils participent à une gestion efficace des organismes dans lesquels ils siègent ;
- ils assurent la déclinaison territoriale des positions du MEDEF ;
- ils contribuent à créer un environnement favorable aux employeurs ;
- ils font la pédagogie de l'entreprise et en promeuvent les valeurs.

LA TYPOLOGIE DES MANDATS

LES MANDATS DU CHAMP PARITAIRES

Emploi, formation, protection sociale logement (fédération Agirc-Arrco, Urssaf...)

LES MANDATS LIÉS AU DIALOGUE SOCIAL

Conseil économique, social et environnemental (Cese & CESER), observatoire du Dialogue Social (ODDS 92).

LES REPRÉSENTATIONS

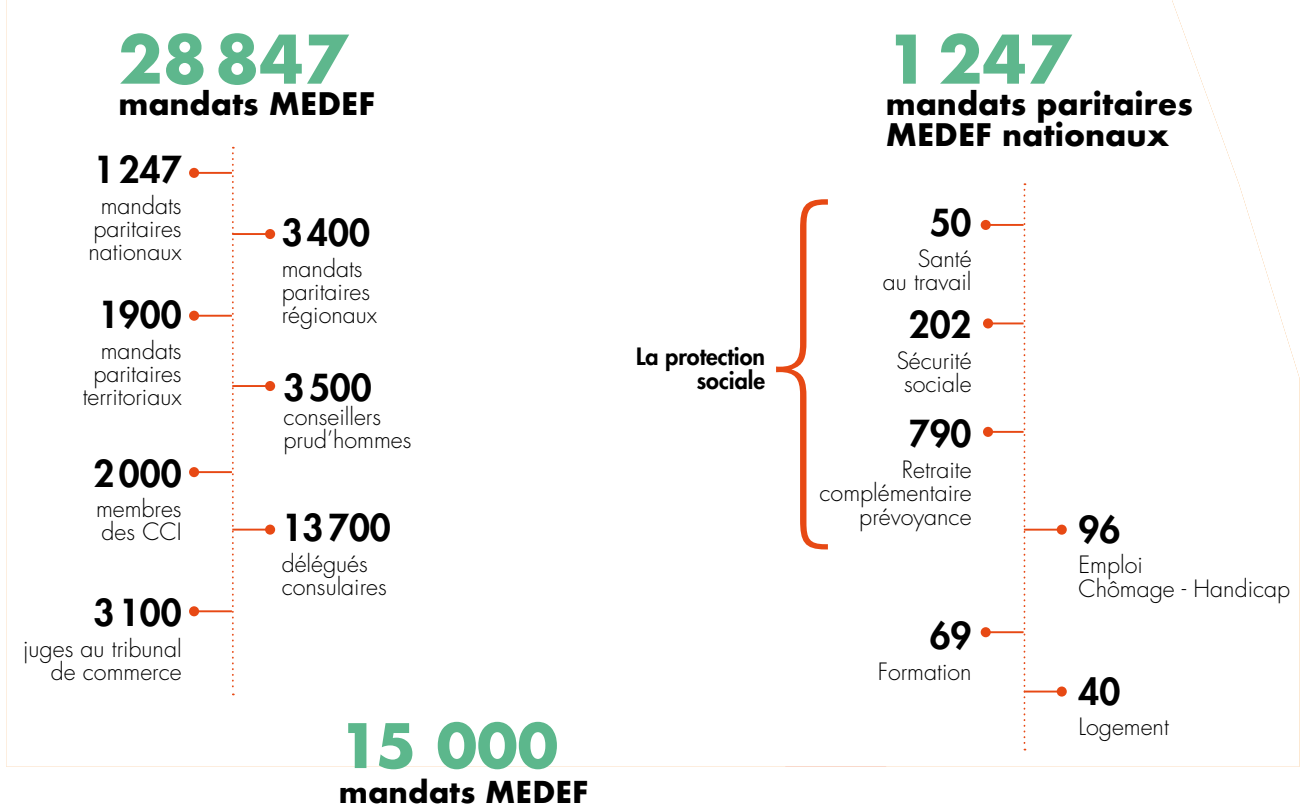
Dans les secteurs de : l'environnement, la consommation, l'insertion, l'éducation... (université, agences de l'eau...).

LES FONCTIONS JURIDICTIONNELLES

Conseil de prud'hommes, tribunaux de commerce, tribunaux des affaires de Sécurité sociale, tribunaux du contentieux de l'incapacité (fusion au sein du TGI en 2019)

LES FONCTIONS D'ÉLUS DES CCI (CHAMBRES DE COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE)

PANORAMA DES MANDATS



LE RÔLE DU MEDEF

RECRUTER

- > Sélectionner
- > Désigner



- **Sélectionner** en tenant compte :
 - de l'équilibre entre les secteurs d'activité, les tailles d'entreprises, les adhérents, la parité... ;
 - des critères de sélections : compétence, disponibilité, entrepreneur en activité, âge, incompatibilités...
- **Désigner** selon un processus transparent et rigoureux



SUIVRE

- > Informer
- > Former
- > Valoriser



- **Inform** en assurant la cohésion des mandataires et la cohésion des positions
- **Former** en encourageant la participation aux formations organisées par le MEDEF
- **Valoriser** les mandataires (témoignages, participation aux AG, organisation de forum/séminaires...)

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter Marie-Pierre Huré, Secrétaire Générale du MEDEF Hauts-de-Seine
mp.hure@medefhautsdeseine.org / 01.41.37.82.16

La parole aux mandataires



Pierre-Yves DULAC

ADMINISTRATEUR DE L'UNEDIC

Quel est le rôle de l'UNEDIC ?

L'Unedic est une association créée en 1958 par les partenaires sociaux pour gérer le régime d'assurance chômage et donner à Pôle emploi les moyens de mettre en œuvre les règles d'assurance chômage. Elle s'assure de la mise en œuvre de la réglementation d'assurance chômage et garantit le financement de l'assurance chômage.

L'Unedic a 4 rôles :

1. assurer le financement des allocations à verser aux chômeurs indemnisés par l'Assurance chômage,
2. veiller à la bonne application des règles d'indemnisation,
3. verser à Pôle emploi l'équivalent de 11 % de ses recettes de l'année N-2, ce qui finance deux tiers de son budget de fonctionnement,
4. participer à la définition, avec l'État et Pôle emploi, des objectifs d'indemnisation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi par Pôle emploi, et suivre leur réalisation à l'aide d'indicateurs et d'analyses.

Le Conseil d'Administration de l'Unedic

Le CA de l'Unedic est composé de 2 représentants de Salariés et de 25 représentants d'Employeurs. Il se réunit 2 à 3 fois par an. Le mandat d'Administrateur de l'Unedic est de 2 ans (renouvelable). Il est possible d'être élu au Conseil en cas de démission de l'un des administrateurs.

L'Unedic est administrée par un Conseil d'Administration (CA) paritaire comprenant :

- pour le collège des salariés, 5 membres représentant chacune des organisations nationales syndicales de salariés représentatives au plan interprofessionnel,
- pour le collège des employeurs un nombre de membres égal au total des membres de l'autre collège appartenant à des organisations signataires de la convention du 22 mars 2001 relative aux institutions de l'assurance chômage.

Les administrateurs salariés sont désignés par la confédération qu'ils représentent et les administrateurs employeurs par le MEDEF, la CPME et l'U2P. Le CA possède les pouvoirs les plus étendus. Il peut, en particulier, établir tous règlements intérieurs pour l'application des présents statuts, procéder aux modifications des statuts, appliquer ces statuts et règlements aux cas particuliers qui pourraient se présenter, gérer les ressources de l'association, ainsi que tout fonds d'aide aux travailleurs privés d'emploi.

Comment devenir Administrateur ?

Pour rejoindre le CA de l'Unedic, aucune formation particulière n'est exigée. Il faut déposer sa candidature au MEDEF Hauts-de-Seine.

La mission d'un Administrateur

En tant que représentant du MEDEF, mon rôle est de défendre les intérêts communs des entreprises, de veiller à la pérennité économique de l'Unedic, et de favoriser les actions visant à optimiser l'équilibre des comptes de cette dernière. C'est une véritable mission de service public. Elle demande un engagement « civique » de par la responsabilité qu'elle induit vis-à-vis – en particulier – des demandeurs d'emploi.





Philippe AMRAM

ADMINISTRATEUR DU GIP EMPLOI

Territoires et administrateur : agir vraiment pour l'emploi des moins qualifiés

Être administrateur MEDEF du GIP emploi auprès de l'EPT Vallée Sud Grand Paris, c'est agir directement là où c'est utile pour l'emploi des non-qualifiés. Le tandem dirigeant - territoire est très efficace. Il permet de mobiliser des réseaux de professionnels ciblés et aptes à répondre à des besoins concrets et immédiats. Les résultats sont réels.

Quelle est la vocation du GIP Vallée Sud Emploi ?

Le groupement a la charge de mettre en relation offreurs et demandeurs d'emploi. Il aide chaque habitant à concrétiser son projet professionnel et à le faire monter en compétences via les ateliers, la formation et/ou l'apprentissage pour l'accès à un emploi local. Le GIP est implanté localement et en étroite relation avec tous les acteurs de son territoire.

Quel est le rôle de l'administrateur MEDEF ?

L'administrateur est à la fois un contrôleur du bon fonctionnement du GIP et le membre actif d'un réseau qu'il met au service de ceux qui cherchent un emploi, une insertion ou une alternance. Il permet souvent de concrétiser des actions en sollicitant les personnes aptes à supprimer les éventuels blocages. Il est un facilitateur.

Quelles sont les actions concrètes d'un administrateur au sein du GIP ?

Le GIP a pour mission de trouver, des candidats pour des employeurs et des employeurs pour des candidats et de proposer les formations nécessaires. La rencontre de candidats donne souvent des idées d'entreprise qui pourraient les recruter. Le déficit est souvent de faire se rencontrer des personnes qui ne se connaissent pas encore et qui auraient tout intérêt à travailler ensemble.

Pourquoi avez-vous postulé ?

Agir localement et constater le résultats de mes actions est une vraie satisfaction. La mise en relation d'acteurs est

très efficace. Elle est utile aux demandeurs d'emploi. Il est agréable d'agir avec des personnes très professionnelles et incroyablement investies. De plus, j'ai une longue expérience dans l'engagement caritatif et associatif. Ce mandat est en accord avec mes valeurs d'engagement auprès de ceux qui ont du mal à s'en sortir tout seuls.

Quelle est l'intensité de l'engagement de l'administrateur ?

Le GIP se réunit quatre fois par an. En dehors de ces réunions, les échanges se font au fil de l'eau, au gré des besoins. Je n'ai jamais ressenti ces sollicitations comme des entraves à ma vie professionnelle. Au contraire, l'engagement dans la vie locale est un complément naturel à mes autres engagements.

Quelle est la spécificité de ce mandat ?

Dans d'autres mandats, l'administrateur voit son action diluée dans des collèges parfois nombreux et d'orientations hétérogènes. En ce qui concerne le GIP Vallée Sud Emploi, l'équipe d'administrateurs est ramassée. Les échanges y sont faciles et concentrés sur la réussite du GIP. Ce lien direct entre la vocation du GIP et les capacités des administrateurs est déterminant pour l'efficacité du collège d'administrateurs.



Philippe SAVAJOLS

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'URSSAF IDF

Au sein de chaque organisme de Sécurité sociale est installé un Conseil d'Administration, composé de représentants des salariés (désignés par les organisations syndicales) et de représentants des employeurs (désignés par les organisations patronales). Celui de l'Urssaf Ile-de-France vient de procéder à l'élection de son nouveau Président : Philippe Savajols.

Un mot sur l'Urssaf Ile-de-France ?

L'Urssaf Ile-de-France est un organisme social de premier plan qui joue un rôle essentiel au sein de notre modèle social français. En tant que collecteur social, l'Urssaf collecte et redistribue les cotisations et contributions sociales et assure le financement de la protection sociale. Elle permet ainsi à tous les assurés sociaux de bénéficier des prestations dont ils peuvent avoir besoin tout au long de leur vie : santé, accidents du travail, famille, assurance chômage et retraite. Elle agit également aux côtés des entreprises, indépendants et particuliers pour les accompagner et prévenir leurs difficultés. Si on veut citer quelques chiffres, l'Urssaf Ile-de-France en 2022 c'est 132,55 milliards d'euros encaissés et redistribués, 157 347 nouveaux entrepreneurs accompagnés dans le cadre de l'offre « Urssaf Création d'entreprise », 43 471 nouveaux employeurs accompagnés dans le cadre de l'offre « Urssaf Première embauche » ou encore 1 572 aides sociales accordées à des travailleurs indépendants en difficulté.

Quel est le rôle du Conseil d'Administration et de son Président ?

Le Conseil d'Administration approuve les nominations du Directeur et du Directeur comptable et financier de l'Urssaf Ile-de-France proposées par le Directeur de l'Urssaf Caisse nationale. Nous votons également les budgets de la gestion administrative et nous approuvons les comptes annuels de l'organisme établis par le Directeur comptable et financier. L'objectif est d'orienter l'activité de l'organisme en se prononçant sur les rapports qui nous sont soumis par le Directeur, notamment sur ceux relatifs au fonctionnement administratif et financier de l'organisme. La direction nous a ainsi soumis en octobre le rapport d'activité 2022. Je viens également de procéder début octobre à la signature du Contrat Pluriannuel de Gestion (CPG) liant l'organisme à la Caisse nationale après un vote en

Conseil. Le Conseil d'Administration élit également parmi ses membres, les administrateurs siégeant à la Commission de Recours Amiable dont le rôle est de se prononcer sur les demandes de recours des cotisants et à la Commission des Marchés qui attribue les marchés publics passé par l'URSSAF.

Comment est composé le Conseil d'Administration de l'Urssaf Ile-de-France ?

Comme pour chaque Urssaf, le Conseil d'Administration est composé de 20 membres (article L.213-2 du code de la Sécurité sociale) : 8 représentants des assurés sociaux, 8 représentants des employeurs et travailleurs indépendants et 4 personnes qualifiées. Un représentant du CPSTI (Conseil de la Protection sociale des Travailleurs indépendants) et un représentant de la DRFIP (Direction régionale des Finances Publiques) siègent également avec voix consultatives au sein du Conseil d'Administration. Les administrateurs sont désignés pour 4 ans.

Quelles sont vos ambitions pour ce mandat ?

Je tiens d'abord à souligner que je suis honoré de devenir le Président du Conseil d'Administration de l'Urssaf Ile-de-France. Il s'agit en effet d'un organisme essentiel, qui œuvre au financement de notre modèle de protection sociale, et peut compter pour cela sur l'engagement de ses 2800 collaborateurs. Je suis également très enthousiaste à l'idée de pouvoir mieux faire connaître l'action de l'Urssaf Ile-de-France, au bénéfice des entrepreneurs et entreprises franciliennes, ce dans une logique d'accompagnement et de développement du tissu économique local. Enfin, j'ai à cœur de contribuer à la dynamique partenariale engagée par l'Urssaf Ile-de-France.

Philippe SAVAJOLS est administrateur du MEDEF 92 et Président du Groupe ISOSPACE situé à Boulogne Billancourt, www.isospace.fr

DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT ? AVEZ-VOUS PENSÉ À L'AFFACTURAGE ?



**Diversifiez vos sources de financement !
Une solution de financement vertueuse et
sans endettement en faveur de la
croissance, pour toutes les entreprises.**

plus de
55 | ans d'expérience
en affacturage

en moins de
24h^{*} | Financement en Euros ou
en devises

100 | pays analysés et couverts
par l'offre FactoFrance

* sous réserve d'éligibilité et du respect des conditions contractuelles

POUR PLUS D'INFORMATIONS : www.factofrance.com

Suivez l'actualité
FactoFrance sur
LinkedIn



OMNES Education

une formation solide, responsable et professionnalisante

Présentez-vous...

Leader de l'enseignement supérieur privé, OMNES Education forme chaque année 40 000 étudiants (dont 15 000 alternants) et 2 000 cadres en formation continue.

Avec ses 15 écoles et ses 3 000 experts, le groupe offre une gamme de formations tout au long de la vie qui s'étend aux principaux domaines de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche tels que la communication, la création, l'ingénierie, le management, les sciences politiques et les relations internationales.

Notre ambition centrale est de favoriser l'expérience étudiante au service de l'employabilité.



**CHRISTOPHE
BOISSEAU**

**Directeur Général du
Campus Cœur Défense**

En tant que Directeur Général du Campus Cœur Défense mais aussi membre du Comité Exécutif OMNES Education en charge du pôle « Business Management Académique » qui regroupe l'ESCE, l'INSEEC Grande Ecole et l'INSEEC BBA, je suis convaincu que les Campus doivent être de vrais lieux de vie, modernes technologiquement, situés au cœur des villes et de l'activité économique.

Pourquoi un nouveau Campus ? Pourquoi La Défense ?

OMNES Education est en pleine expansion et cherche de la surface supplémentaire pour s'étendre sur Paris et offrir à ses étudiants un environnement moderne et premium, un lieu de vie adapté aux nouvelles façons d'apprendre et aux nouvelles technologies avec de grands espaces de travail favorisant notamment le travail collaboratif et l'intelligence collective, l'innovation, mais aussi des espaces de détente et une multitude de services de proximité.

Paris La Défense s'est beaucoup développé ces dernières années et surtout c'est le plus grand quartier d'affaires d'Europe, ce qui ouvre de belles perspectives d'employabilité pour nos étudiants mais aussi d'échanges avec les entreprises à dimension internationale.

En quoi la proximité des entreprises est-elle primordiale pour vous ?

OMNES Education accompagne chaque étudiant dans ses projets professionnels jusqu'à l'obtention de son diplôme et ses premiers pas dans sa carrière pour lui assurer une employabilité optimale.





OMNES EDUCATION : INSTALLÉ DEPUIS 1 AN AU CŒUR DE LA DÉFENSE SUR UN NOUVEAU CAMPUS « DERNIÈRE GÉNÉRATION ».

Ainsi, 88% de nos Alumni en poste ont trouvé leur premier emploi dans les 6 mois suivant leur diplomation !*

Réparties en France et à l'International, nos équipes Relations Entreprises accompagnent les étudiants dans la découverte de métiers et d'entreprises et dans leurs recherches de stage ou d'alternance.

Des rencontres sont organisées régulièrement sur le Campus Cœur Défense et sur tous les autres Campus pour mettre en relation nos entreprises partenaires avec les étudiants : Career days, conférences, ateliers, simulations d'entretien, afterworks avec des Alumni... les opportunités sont multiples !

Ces événements permettent à nos étudiants de travailler leur employabilité, de se confronter au monde professionnel, de rencontrer des entreprises françaises et internationales couvrant tous les secteurs d'activité.

Avoir la chance d'avoir un Campus en plein cœur du centre névralgique des affaires internationales est pour nous une réelle opportunité de développer nos relations avec les entreprises.

*Étude de suivi de l'insertion réalisée auprès de 29 208 alumni (promotions 2020 à 2022) de 11 de nos écoles, du 24 avril au 26 juin 2023, par Qualimétrie.

Êtes-vous sensibles à la Responsabilité Sociétale des Entreprises ?

Les enjeux RSE sont au cœur des préoccupations d'OMNES Education dont la mission est de former des professionnels responsables et compétents qui contribueront à la transition sociale et environnementale des organisations dans une société en pleine mutation. Pour accélérer son engagement, le groupe a lancé TIME TO ACT, une démarche développement durable et RSE intégrée au cœur de sa stratégie et des programmes de ses 15 écoles. Elle s'articule autour de 3 grands axes :

1. L'accomplissement de ses apprenants par l'intégration des enjeux sociaux-environnementaux dans les programmes et de vraies actions concrètes menée tout au long de l'année.
2. La gestion durable et responsable de ses Campus.
3. L'attention à la santé, à la sécurité et au bien-être vis-à-vis des étudiants et des collaborateurs.

Des projets pour 2024 ?

Nous allons continuer notre évolution et développer encore plus nos relations avec les entreprises pour partager nos expériences, nous enrichir mutuellement et optimiser l'employabilité de nos étudiants pour qu'ils soient prêts à affronter les enjeux du monde de demain.

Ouvrir les portes du digital au plus grand nombre

Digital College est un établissement d'enseignement supérieur privé français spécialisé dans les métiers du numérique. À travers ses 20 campus répartis en France métropolitaine et France d'outre-mer ainsi qu'en Afrique francophone, l'école souhaite ouvrir à tous les opportunités du monde du digital, avec comme ligne directrice une seule devise : "On ne recrute pas l'élite, on la forme".

Une grande diversité de métiers, une forte employabilité et une évolution constante du secteur, voilà qui a de quoi attirer les profils de jeunes désireux de se lancer dans une carrière offrant de belles perspectives d'avenir. Depuis 2014, Digital College propose d'accompagner les étudiants dès le niveau post-bac vers des parcours qui leur ressemblent et qui stimulent leur envie d'étudier. Les formations dispensées, proposées en présentiel ou via un campus entièrement digitalisé, permettent de s'orienter vers des fonctions de développeur web, webmarketeur, data analyst, designer, consultant en stratégie digitale, mais aussi vers les métiers de la communication.

Encourager la professionnalisation

Au-delà d'un apprentissage théorique essentiel, Digital College a souhaité se positionner sur une offre très professionnalisante. Chaque parcours du niveau Bac à Bac+5 est ainsi proposé en alternance, un rythme encouragé par l'école qui propose tout de même à ceux qui le souhaitent de se former en initial. Les mises en situation réelles sont ainsi favorisées à travers la vie en entreprise mais également lors de nombreux workshops pratiques et travaux de groupes proposant s'exercer sur des cas d'entreprises partenaires tout au long de l'année. Tous les intervenants sont ainsi des professionnels, exerçant une activité entrepreneuriale ou salariée en parallèle de cette mission pédagogique. Ces modules sont enrichis par des masterclass tenues par des invités venant partager leur expérience ou les enjeux d'un secteur spécifique, permettant ainsi aux étudiants



**RIDOUAN
ABAGRI**

de mieux comprendre les problématiques rencontrées par ces conférenciers, faisant alors office de véritables mentors.

Révéler les profils d'entrepreneurs

L'autre particularité de Digital College est son fort attachement à l'entrepreneuriat. C'est pourquoi l'école a créé un cursus dédié aux jeunes créateurs d'entreprise, qui réaliseront l'entièreté de leur dernière année autour de leur projet personnel. L'accompagnement apporté durant le Ms

Start-up Management et E-Commerce est ainsi l'occasion de travailler avec attention chaque idée mais aussi d'apporter un soutien sur les aspects juridiques ou de gestion qui effraient bien souvent les jeunes souhaitant se lancer. C'est donc tout naturellement que Digital College a également créé un incubateur afin d'aller plus loin dans ce processus d'accompagnement, ouvert à tous les étudiants et anciens étudiants, quel que soit leur cursus et parcours.



Inspirer, connecter et faire réussir ensemble **les changemakers de demain !**

« Former et faire grandir les acteurs du changement pour une société meilleure » : cette Vision anime l'IESEG depuis de nombreuses années. Pour former les managers inspirants, multiculturels et éthiques de demain, l'École implique les entreprises à toutes les étapes du parcours d'apprentissage de ses étudiants. Pour Laure Quédillac, Directrice des Relations Entreprises, c'est la force de l'École.

Dès la sélection des candidats et leur intégration à l'IESEG, les entreprises sont présentes. Pourquoi ?

L.Q. : Quel que soit le programme (bachelor en bac+3, Programme Grande École en bac+5, Masters Spécialisés...), nos futurs étudiants choisissent d'abord l'IESEG pour la qualité de son insertion professionnelle. L'année dernière, plus de 94 % de nos jeunes diplômés ont trouvé leur emploi en moins de 4 mois. Dans un contexte économique incertain et un marché de l'emploi sous tension, le diplôme IESEG ouvre de nombreuses portes en entreprise.

Or, qui mieux que les entreprises qui les recruteront demain peut identifier le potentiel de ces jeunes, percevoir leur envie d'entreprendre, de réussir, de s'engager, d'avoir un impact sur la société ? Chaque année, près de 100 diplômés et 450 managers d'entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité participent aux épreuves orales du concours IESEG et recrutent les talents de demain. Cette étape est essentielle car il s'agit souvent du premier contact des étudiants avec le monde de l'entreprise.

Sélectionner les talents est essentiel, les former aux attentes des entreprises l'est encore plus...

L.Q. : Un chiffre résume tout : on estime que 85 % des emplois de 2030 n'existent pas encore ! L'Intelligence artificielle, la robotique, la réalité virtuelle, la data et même la RSE transforment les métiers d'aujourd'hui et en créent de nouveaux. Les entreprises sont les sentinelles de ces changements, elles nous expriment leurs besoins au quotidien.

À l'IESEG, nous devons donc faire évoluer le contenu de nos programmes de manière agile et réactive, sans déroger à notre exigence d'excellence.

Chaque année, nous accueillons plus de 700 experts qui témoignent auprès de nos étudiants de leurs expériences et de

leur quotidien. Nos entreprises partenaires nous soumettent également plus de 39 problématiques réelles chaque année, lors de challenges, hackathons... Ces événements sont très appréciés des étudiants car ils sont ainsi immergés dans leur futur quotidien et doivent imaginer des solutions concrètes aux défis auxquels ils seront confrontés plus tard.

Par ailleurs, nous avons créé pour chaque programme un 'Professional Advisory Board', qui regroupe des experts de l'entreprise et s'assure que les enseignements sont toujours en adéquation avec leurs attentes. Pour les programmes dont les environnements changent très vite (marketing digital, big data, finance, audit...), ces temps d'échanges sont inestimables. Ensemble, nous faisons évoluer les contenus et imaginons comment former au mieux nos étudiants aux métiers de demain.

Ce qui finalement la singularité de l'IESEG, c'est cette approche pédagogique tournée sur l'entreprise...

L.Q. : L'IESEG n'apporte pas seulement des savoirs de pointe à ses futurs diplômés : l'École forme aussi ses étudiants aux savoir-faire et aux savoir-être indispensables pour réussir en entreprise et être des acteurs du changement agiles et performants. Cet équilibre est essentiel : c'est ce qui distingue nos diplômés en entreprise, c'est ce que recherchent les entreprises quand elles recrutent des diplômés de l'IESEG, et nous en sommes très fiers.



Nos adhérents ont du talent !



Emmanuel Richard et Diane Hopkins

Votre entreprise est-elle prête à tirer parti de la puissance du CARE ?

Emmanuel Richard, Directeur d'Extens Consulting, et Diane Hopkins, Senior Leader de la Practice Conseil aux Etats-Unis ont le plaisir de vous présenter leur livre « *Out Care the Competition* ». Cet ouvrage est destiné à tous les dirigeants ayant la conviction qu'améliorer et renforcer les relations entre clients, collaborateurs et marque, assureront performance et compétitivité durables.

Shep Hyken, expert CX et auteur primé par le New York Times pour son livre « *The Amazement Revolution* », a salué sa sortie par la mention suivante : « *Les auteurs ont développé une modélisation du CARE, pratique et évolutive, pour aider toute entreprise à accélérer la concrétisation de ses objectifs business. Je recommande ce livre qui apporte vision rafraîchissante et clés pratiques pour piloter finement la stratégie vers l'objectif ultime d'équipes épanouies, de clients comblés et de résultats extraordinaires !* »

Êtes-vous prêt à percer les secrets du C.A.R.E. ?

Rendez-vous sur [Outcarethecompetitionbook.com](https://outcarethecompetitionbook.com)
pour en savoir plus !

Remerciements pour Michel André



« Notre ami Michel André a décidé de prendre un peu de repos et de nous quitter après quelques décennies de bons et loyaux services au sein de notre Medef92. Son départ va émouvoir un grand nombre d'adhérents qu'il conseillait et avec qui il avait noué de vrais liens d'amitié.

Il est difficile de parler de la vie professionnelle de Michel, tant celle-ci est dense. Je l'ai connu en 1983 lorsque j'organisai les élections prudhommales, il était à l'époque DRH de la Compagnie des vernis Valentine à Gennevilliers et était candidat sortant. Son dynamisme, sa fougue au service de l'Entreprise m'avaient impressionné et rapidement il devint Président de la section commerce pour ne plus quitter le Conseil des Prud'hommes de Nanterre qu'il quitta au bout de 41 ans en finissant Président du Conseil, unanimement respecté et apprécié.

Son militantisme était si éclatant qu'après avoir rencontré des soucis de santé il vint me voir et je le fis venir comme conseil de nos adhérents au sein de notre MEDEF.

Michel est un passionné prompt à se révolter lorsque l'Entreprise est attaquée ; le passage aux 35 heures l'amena à écrire de nombreux courriers à M^{me} Aubry, qui à ma connaissance ne lui répondit pas. Combien de fois l'ai-je vu tempêter contre des décisions de jurisprudence qu'il jugeait iniques et scandaleuses !!

Michel est un épicurien, ceux qui ont partagé ses repas le savent (Ah ! ce cassoulet que l'on s'était offert à Toulouse lors d'un congrès et qui me reste encore sur l'estomac alors que lui avait faim une heure après !)

Enfin Michel c'est, et pardonnez ma familiarité, un type bien, fidèle, loyal, toujours présent lorsque nous rencontrons de difficultés. Il va beaucoup manquer au MEDEF Hauts-de-Seine et à ses entreprises.

Au revoir l'ami, à très bientôt. »

Thierry Tron Lozai, Vice-Président du MEDEF Hauts-de-Seine

La Rencontre des Entrepreneurs de France 2023

La Rencontre des Entrepreneurs de France a fêté sa cinquième édition !

Elle est devenue incontournable, le lieu de tous les débats, dans un esprit de convivialité.

Forte de son succès grandissant, #LaREF23 est revenue avec un programme exceptionnel.

Cette année, **plus de 150 intervenants, 36 débats et keynotes** ont été programmés dans le cadre aéré de l'Hippodrome Longchamp.

Dans un contexte géopolitique et économique difficile, marqué par le retour de l'inflation, la crise énergétique, la guerre en Ukraine, l'avenir peut apparaître bien sombre. Il est aussi source d'espérance, d'accélération face à toutes les transitions. Comment nous déplacerons nous en 2030 ? Avec quelles énergies ? Comment pourra-t-on concilier croissance et sobriété ?

Demain vivrons-nous sous intelligence assistée ? Imaginons aussi l'école du futur et aussi les nouveaux modes de



travail... #LaREF23 s'est voulue résolument prospective, tournée vers l'avenir des possibles.

Et parce que c'est aussi l'essence même de la Rencontre des entrepreneurs de France, nous avons rassemblé sur une scène dédiée **celles et ceux qui s'engagent**. Sociétés à missions, fonds à

impact, associations, fondations, l'engagement sociétal et environnemental des entreprises est devenu incontournable. **Pourquoi s'engager ? Pour quoi s'engager ?** Comment donner du sens à l'entreprise ? Comment engager ses collaborateurs ? Nous vous avons proposé une plongée au cœur de l'engagement, avec un slogan : « **Engagez-vous !** ».

EN CHIFFRES

> 10 000
visiteurs présents
à ParisLongchamp

36
débats et keynotes
sur les 2 scènes

LIVE **38 heures**
de direct non stop
sur les 2 scènes et
le plateau REF TV

228,2 M
d'impressions
sur les réseaux sociaux

105 000
Interactions sur laref.org

Paris La Défense, un territoire engagé



© AC Barbier

Paris La Défense, un territoire engagé

En 2021, Paris la Défense s'est fixé un nouveau cap stratégique en se dotant d'une Raison d'Être traduit en 10 objectifs concrets pour diviser par 2 les émissions de gaz à effet de serre (GES) territoriales d'ici 2030. Ainsi, Paris La Défense s'engage pour expérimenter et rendre possibles de nouveaux modes de vie, de travail, de fabrication de la ville et devenir ainsi le premier quartier d'affaires post-carbone de dimension mondiale.

Un tissu économique diversifié

Hub historique des grandes entreprises de l'énergie, de la banque-assurance, de la finance ou encore du consulting, Paris La Défense séduit de plus en plus des acteurs issus de nouveaux horizons, tels que les laboratoires pharmaceutiques, le commerce de détail, en passant par l'enseignement supérieur ou encore le secteur du luxe.

Séduites par la diversité et la flexibilité de l'offre immobilière, l'accessibilité

en transports collectifs et la qualité de vie offerte aux usagers du quartier, le profil d'entreprises qui émerge depuis quelques mois s'étoffe.

L'arrivée récente d'Alain Afflelou (optique), Avis (location de véhicules), C&A (habillement), Circana (consulting), Costa Croisières (croisières), Christian Dior Couture (luxe), Groupe Kering (luxe), Hey Car (vente de véhicules), Manpower Group (recrutement) ou encore Pandora (bijouterie) témoigne de la transformation progressive et structurelle du quartier.

Une offre immobilière qui s'adapte aux besoins des PME et ETI

Les politiques commerciales des propriétaires d'actifs immobiliers ont évolué. Plus propices à la division, à l'image des stratégies adoptées pour les tours Alto et Trinity, elles offrent des opportunités aux PME et ETI pour s'implanter dans le quartier. Ces nouvelles typologies de surfaces, autrefois absentes du quartier d'affaires, autorisent l'arrivée d'acteurs aux besoins moindres en termes de surfaces de bureaux. L'offre immobilière couvre désormais un spectre élargi, de l'entreprise du CAC 40 à la start-up. Celle-ci se démarque aussi par sa flexibilité, tant en termes de surfaces que de typologie de locaux. Face au marché très tendu du quartier central des affaires de Paris, le territoire se positionne comme une alternative attractive qui répond aux nouveaux modes de travail.

Un quartier d'affaires et... d'enseignement supérieur !

Pôle économique, bassin d'emplois, destination culturelle et de loisirs, Paris La Défense constitue désormais une nouvelle adresse de l'enseignement supérieur. Le nombre d'écoles qui s'implantent sur le territoire ou étendant leurs locaux est en nette augmentation. Ainsi, en cinq ans, le nombre d'étudiants présents dans le quartier a progressé de 55 %. Avec sa dimension à la fois internationale et professionnelle, Paris La Défense assure une localisation attractive en adéquation avec les besoins liés à l'enseignement supérieur. Implanter une école au sein de Paris La Défense témoigne de la volonté stratégique des établissements d'enseignement supérieur d'immerger les futurs actifs au cœur de la vie professionnelle, dans un environnement qui favorise l'employabilité, la recherche de stages, la visibilité et en lien direct avec le monde du travail. Parmi les établissements supérieurs présents sur le territoire : OMNES Education (ESCE, HEIP, IFG Executive Education, INSEEC), l'ICN, l'IESEG, l'ESILV, l'EMLV, l'IDRAC,

l'EDC, INCOM Business School, l'IFSI, Metaverse College, ORSYS, le campus CESI, l'ESG, le Collège de Paris...

La dynamique du premier quartier d'affaires européen, son accessibilité en transports en commun, la qualité de son parc immobilier, sa notoriété internationale et les facilités d'accès aux entreprises qu'il induit figurent en tête des raisons qui expliquent cet engouement. Les écoles entendent resserrer les liens avec les entreprises. Pour y parvenir, elles s'installent au cœur de leur écosystème.

Entre présence historique et diversification

La présence d'étudiants dans le premier pôle d'affaires européen n'est toutefois pas une nouveauté. Le quartier accueille des établissements emblématiques tels que le pôle Léonard de Vinci ou l'Université Paris Nanterre, avec laquelle l'établissement public entretient un partenariat de longue date. Pluridisciplinaire, elle recense chaque année environ 35 000 élèves. Son offre de formation et ses activités de recherche couvrent de nombreux domaines.

En complément, une cinquantaine d'établissements relevant d'univers variés ont progressivement étoffé l'offre de formation du quartier d'affaires. La multiplication des implantations d'écoles dans le quartier est à l'image de l'évolution de celui-ci : l'ère de la mono-fonctionnalité relevant uniquement des activités éco-



nomiques et commerciales est révolue. Aux côtés des écoles de commerces et de management, de celles vouées à l'univers bancaire ou à celui de la comptabilité, de nouvelles filières émergent : agriculture, immobilier, mode, digital, ingénierie, informatique, santé... comme en témoignent les ouvertures récentes de La Solive (rénovation énergétique), du Gaming Campus (jeux vidéo) ou de la Guardia Cybersecurity School (cybersécurité). Cette diversification reflète l'évolution des profils qui fréquentent le quartier. Du public au privé, de la santé au management en passant par l'international ou l'informatique, les étudiants ont un large choix pour étudier et se former à Paris La Défense.



REMISE DES DIPLÔMES DE L'IESEG.

LA DIVERSITÉ,

UN ENJEU MAJEUR POUR LES ENTREPRISES

Alboury Ndiaye, entrepreneur social, a fondé l'association Diversité RH en 2010 à Besançon. Diversité RH lutte contre les discriminations en mettant en relation des jeunes talents issus de la diversité et des grands groupes engagés à leur donner la chance qu'ils méritent.

Entretien avec Alboury Ndiaye autour des enjeux de la diversité et de l'inclusion.



Entretien avec :
ALBOURY NDIAYE
Entrepreneur social

Quelle est la genèse de l'association ?

Je suis arrivé en France en 2000 à la faveur d'une bourse d'excellence obtenue au Sénégal. Après un doctorat en sociologie de l'Université de Franche-Comté, je me suis orienté vers l'enseignement des sciences humaines et sociales mais aussi la gestion des politiques publiques relatives à l'insertion sociale et à l'emploi.

J'ai créé l'association Diversité RH en 2010 à Besançon dans le quartier sensible de Planoise, la même année où j'ai été Lauréat national du concours Talent des Cités. En effet, tout est parti des émeutes de Villiers-le-Bel en 2005, dont l'onde de choc s'est ressentie jusqu'à Besançon et dans tous les quartiers de France. Concrètement, je suis parti d'une problématique qui est celle des inégalités sociales et territoriales dans l'accès au marché du travail. Les jeunes issus de la diversité souffrent d'une méconnaissance des codes de l'entreprise et d'une discrimination qui impactent fortement leurs parcours professionnels. Malgré les efforts des pouvoirs publics, le taux de chômage dans les banlieues dépasse encore les 40 %. L'absence de perspectives d'avenir entraînant le repli sur soi et la frustration, j'ai décidé d'agir en fondant Diversité RH.

Quelles sont les missions et la vision de l'association ?

Nous agissons pour que chaque jeune selon son talent et son mérite puisse construire un avenir professionnel

durable et accéder à un emploi décent pour parachever son intégration dans la société. Notre mission est de faciliter la rencontre entre des jeunes talents issus de la diversité et des entreprises soucieuses de donner sens à la méritocratie républicaine. Diversité RH s'adresse aux jeunes de 18 à 35 ans, issus de la diversité au sens large... Handicap, origine sociale et culturelle, zone de résidence ou sexe, notre société est diverse ; cette diversité doit se refléter dans nos organisations que nous soyons entreprise ou institution. Depuis 2005, grâce à l'engagement indéfectible des pouvoirs publics, des entreprises et des acteurs de terrain, beaucoup de chemin a été parcouru dans l'inclusion économique des publics issus de la diversité.

Vous proposez le Programme Impulsion, pouvez-vous nous en dire plus ?

Nous avons mis en place le Programme impulsion, un coaching de 4 semaines pour les jeunes issus des quartiers politiques de la ville. La première semaine, les jeunes font trois journées de sport collectif dans le but de créer un groupe et une cohésion. Les deux jours restants, les jeunes passent le PSC1, la formation premiers secours et nous dispensons une formation sur les valeurs de la république, la citoyenneté, et l'importance de s'investir pour la collectivité.

La deuxième semaine permet un accompagnement plus individuel. Nous travaillons sur le projet du jeune, ses valeurs, ses vocations et ses envies. Ensuite, nous leur présentons les entreprises et les secteurs qui recrutent tels que le secteur du BTP, de l'économie numérique, de l'hôtellerie-restauration et de la transition écologique. Au cours de cette deuxième semaine, nous faisons aussi des visites d'entreprises pour faire découvrir le monde du travail, mais aussi nourrir la réflexion des jeunes.

La troisième semaine, nous travaillons sur les éléments de communication comme le CV, la lettre de motivation, mais aussi la réputation digitale et l'image de soi. En parallèle,

nous organisons une séance photo pour le CV et les réseaux sociaux professionnels. Nous faisons aussi appel à notre partenaire Le Dressing Solidaire pour habiller et coacher les jeunes pour qu'ils aillent plus sereinement aux entretiens d'embauche.

Durant cette troisième semaine, nous organisons aussi un concours d'éloquence sur le projet personnel des jeunes. Chacun à son tour, pitch son projet devant un jury de recruteurs composé d'entreprises partenaires telles que Canal +, American Express, Derichebourg multiservices, ATC France ou encore la RATP. La quatrième semaine est une semaine d'immersion dans les entreprises suivie d'un job dating.

En quatre semaines, les jeunes que Diversité RH accompagne trouvent un emploi dans les entreprises partenaires de l'association. S'ils ne sont pas encore prêts, nous arrivons à leur financer des formations qualifiantes, gratuites et rémunérées grâce au Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences de la Région Île de France.

En parallèle du Programme Impulsion, avez-vous d'autres actions à destination des jeunes ?

Tout à fait. Nous organisons des événements RH (Masterclass, afterwork, job ou stage dating) dans le but de créer des rencontres improbables entre des DRH et nos jeunes talents. Il s'agit par exemple à travers les masterclass de travailler sur la notion de « role model », c'est-à-dire présenter des professionnels aux parcours exceptionnels pour qu'ils témoignent auprès des jeunes. Chaque mois, nous proposons aussi les jeudis de l'Impact durant lesquels une entreprise engagée à nos côtés vient témoigner et présenter ses opportunités d'emploi et de carrière. Notre accompagnement ne se limite pas à la recherche d'un emploi, nous travaillons aussi avec les bailleurs sociaux pour permettre aux jeunes de trouver un logement et nous leur proposons de passer le permis à moindre coût pour qu'ils deviennent plus mobiles et autonome.

Comment réussissez-vous à capter les jeunes ?

Diversité RH a développé une stratégie innovante pour capter les jeunes notamment ceux issus de nos quartiers, qui sont des réservoirs de talents. Nous utilisons ce que l'on appelle le street sourcing, c'est-à-dire que des équipes habillées aux couleurs de l'association vont directement approcher les jeunes dans les centres commerciaux, dans les gares ou dans les espaces publics.

Nous avons aussi mis en place le bus de la diversité dans l'entreprise, au sein duquel nos équipes vont dans les villes accompagnées par les entreprises qui recrutent. C'est important pour nous d'aller vers les jeunes plutôt que l'inverse. Il nous arrive également d'organiser des défis

sportifs pour intéresser le public jeune et créer des synergies avec nos partenaires entreprises.

En quoi est-ce un atout pour les entreprises de faire appel à Diversité RH ?

Les questions liées à la diversité sont de plus en plus prises en compte dans les pratiques de recrutement et de management. Les entreprises sont moins frileuses à l'idée d'intégrer la diversité. Avec le recul, je peux affirmer que les processus de recrutement ont beaucoup évolué depuis la création de l'association et grâce à l'implication de plusieurs acteurs en France. Les entreprises se rendent compte de plus en plus de l'importance d'une meilleure affirmation de leur responsabilité sociétale.

S'engager contre les discriminations en entreprises permet aux entreprises d'améliorer leur image sociale mais surtout leur performance. Cela peut même leur faire gagner de nouveaux marchés, car les entreprises qui œuvrent pour la diversité ont plus de chances de remporter des marchés publics en France et à l'étranger. La diversité permet à l'entreprise d'enrichir ses regards et ouvre les horizons grâce à des équipes multiculturelles. Faire appel à Diversité RH c'est la garantie de travailler avec une structure agile, fortement ancrée dans les quartiers et au contact permanent avec les jeunes talents et les structures chargées de les accompagner comme Pôle emploi et les missions locales. Diversité RH propose une palette de services à destination des entreprises. Par exemple du conseil dans le cadre de leur stratégie RSE et de la conduite du changement pour un recrutement et un management inclusif. Nous proposons des prestations de cabinet de recrutement, c'est à dire que nous nous occupons des campagnes complètes de recrutement des entreprises.

Quelles sont vos ambitions futures ?

Nous accompagnons actuellement 300 jeunes par année auxquels nous proposons une solution adaptée à leurs besoins. Notre objectif est évidemment de réussir à capter et à accompagner encore plus de jeunes. Par ailleurs, en termes de stratégie de développement, nous avons comme ambition d'ouvrir une nouvelle agence chaque année dans un département d'Île de France et sur tout le territoire. Les besoins sont partout et nous souhaitons déployer et démultiplier notre force de frappe. L'année prochaine, nous comptons lancer une plateforme de matching RH pour davantage accompagner les entreprises et les jeunes vers des collaborations efficaces.

Plus globalement, nous avons l'ambition de continuer à promouvoir la diversité en entreprise et permettre aux jeunes talents de se réaliser et de s'épanouir dans la société.

« DÉCARBONER NOTRE ÉCONOMIE

POUR RÉPONDRE À UN ENJEU DE SOCIÉTÉ »

Interview de Gaëlle Salaün, directrice Commerce Île-de-France – EDF

La transition énergétique n'est pas uniquement la réponse à des objectifs fixés par une stratégie nationale, elle est devenue impérative pour garantir un avenir durable.

Il est urgent de décarboner notre économie et nos territoires et pour ce faire, d'accompagner les acteurs clés que sont les entreprises. Il nous faut continuer à accélérer une tendance déjà engagée mais qui reste insuffisante à ce jour.



GAËLLE SALAÜN,
Directrice Commerce
Île-de-France – EDF

Quel rôle peut jouer EDF dans l'atteinte de la neutralité carbone ?

Depuis 2020, l'action d'EDF est guidée par une raison d'être ambitieuse : « *Construire un avenir énergétique neutre en CO₂ conciliant préservation de la planète, bien-être et développement grâce à l'électricité et à des solutions et services innovants* ». Tout investissement, tout nouveau projet s'inscrit dans cette logique et EDF Commerce IDF est au côté des entreprises pour les accompagner en ce sens.

L'histoire d'EDF, nos savoir-faire et nos valeurs nous donnent la certitude que face aux énergies fossiles, l'électricité est une solution réaliste pour avancer vers un monde neutre en CO₂. Dès lors que l'on sait la produire de façon décarbonée, l'électricité a le pouvoir de décarboner nos bâtiments, nos transports, nos entreprises et nos villes. Aussi, nous travaillons au quotidien en proximité avec nos clients pour les accompagner vers une électrification de leurs usages ainsi que vers une consommation de l'énergie plus maîtrisée et plus sobre.

L'accélération de la décarbonation passe par la volonté de chacun de s'engager et ne pourra réussir que grâce à l'innovation et aux nouvelles formes d'énergie, domaines sur lesquels EDF a un savoir-faire reconnu.

Est-il possible de concilier croissance économique et transition énergétique ?

Croissance économique et transition énergétique sont tout à fait compatibles. Réussir la transition énergétique à la maille d'une entreprise c'est bien entendu repenser ses modes de travail et modes de fonctionnement mais de façon efficace.

Ainsi nous accompagnons nos clients dans l'amélioration de l'efficacité énergétique de leur structure. Nous les aidons à mieux piloter leur consommation, à adopter des pratiques plus économes en énergie ce qui peut venir contribuer à réduire leur coût opérationnel.

Notre ambition : être au plus près de chaque acteur pour lui garantir une performance durable.

Concrètement, comment EDF peut soutenir la performance durable des entreprises et les accompagner dans leur transition énergétique ?

Tout d'abord, EDF propose une large gamme de solutions énergétiques bas carbone et encourage l'utilisation d'énergies renouvelables en proposant le choix de souscrire, une énergie verte ou d'en produire au travers de dispositif d'autoconsommation.

Ensuite, EDF accompagne l'ensemble de ses clients vers une consommation maîtrisée en leur fournissant des outils de pilotage de leur consommation et réalise des diagnostics permettant d'identifier les gisements d'économies et optimiser ainsi la performance énergétique.

Enfin au travers de sa capacité à innover et fort de ses savoir-faire, EDF est au plus près des entreprises dans la mise en œuvre de projets spécifiques comme la mobilité électrique, la production et la fourniture d'hydrogène bas carbone pour le transport lourd, l'autoconsommation photovoltaïque ou encore sur de la récupération de chaleur fatale... EDF est engagé auprès de tous pour avancer vers un monde neutre en CO₂.



« UN ACTEUR ENGAGÉ

AU SERVICE DE L'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE »



Organisme social et solidaire, Hauts-de-Seine Habitat met en œuvre la politique de logement social du Conseil départemental, sa collectivité de rattachement. Partenaire privilégié des pouvoirs publics, il assume pleinement sa mission d'accompagnement envers les populations démunies ou défavorisées. Dans un souci permanent visant à renforcer la mixité sociale et l'équilibre urbain, il a pour objectif d'accroître une offre de logements de qualité dans le département. Il contribue enfin à l'attractivité économique du territoire. Explications de Damien Vanoverschelde, directeur général de Hauts-de-Seine Habitat.



**DAMIEN
VANOVERSHELDE,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE HAUTS-DE-SEINE
HABITAT**

Présentez-nous Hauts-de-Seine Habitat ?

Hauts-de-Seine Habitat est un office public HLM relié au département des Hauts-de-Seine. Sur le territoire, Hauts-de-Seine Habitat gère près de 40 000 logements sociaux pour les Hauts-séquanais en besoin de logements confortables et à des prix abordables.

Nos activités sont axées sur la gestion du parc de logements existants avec son entretien et des travaux de réparation et d'isolation thermique. Nous nous concentrons aussi sur la production de logements pour répondre aux besoins croissants en logements. Nous accompagnons également les villes dans le développement de l'offre de logements sociaux et intermédiaires.

Votre Office ne gère pas que des logements puisque vous êtes également propriétaire de plus de 530 commerces. Vous participez donc grandement à l'attractivité économique de votre territoire... Dites-nous en plus.

Hauts-de-Seine Habitat est implanté dans la plupart des communes du département. Notre patrimoine de logements sociaux compte 527 locaux commerciaux en pied d'immeubles.

Nous sommes très présents dans plusieurs villes comme à Suresnes avec 141 commerces ou sur Bois-Colombes avec 82 commerces. Réel acteur économique dans ces

communes, nous travaillons en étroite collaboration avec les villes (les services commerces et les managers de ville des communes) pour la gestion de ces commerces. Cela nous permet de répondre aux besoins de nos locataires en commerce de proximité et de favoriser la vie sociale et la cohésion dans nos quartiers.

Pendant la crise du Covid, nous avons aussi soutenu nos commerçants en les exonérant de loyers et de charges durant la période de fermeture. Cela les a aidé à mieux supporter cette période difficile.

Acteur économique, vous l'êtes également dans la mesure où vous vous engagez en faveur de l'emploi et de l'insertion. Comment ? Pouvez-vous nous en dire plus ?

Nous employons directement 800 collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire avec des agents d'entretien, des gardiens, du personnel de proximité...

Nous sous-traitons également de nombreuses prestations (entretien, petits et grands travaux...) ce qui contribue au maintien d'activité et in fine d'emplois.

Hauts-de-Seine Habitat maintient une forte activité de construction en tant que maître d'ouvrage et est aussi liée à l'acquisition en VEFA (Vente en état futur d'achèvement) auprès de promoteurs. Chaque année, nous investissons près de 200 millions d'euros dans l'immobilier résidentiel. En générant de nombreux travaux, nous soutenons l'économie locale.

En parallèle, nous développons des activités en faveur de l'insertion professionnelle, en prévoyant des clauses d'insertion dans le cadre de marchés publics.

Nous sommes aussi sensibles aux sujets environnementaux. Pour cela nous avons élaboré des clauses environnementales pour inciter à la fois à la réutilisation des matériaux, au recyclage... indispensables pour être un maître d'ouvrage responsable.

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

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



medef92



MEDEF Hauts-de-Seine



medef_hauts_de_seine



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

« MOBILITÉ INTERNATIONALE DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP »

TotalEnergies est fortement mobilisée pour l'intégration de jeunes en situation de handicap.

Présente dans près de 130 pays, recruter de jeunes talents ouverts à cette dimension internationale est un enjeu fort pour l'entreprise. C'est donc tout naturellement que le projet porté par la Conférence des Grandes Écoles de création d'un Statut International d'Étudiant en Situation de Handicap (SIESH) a rencontré, dans l'entreprise, la décision de faciliter le départ de ces étudiants à l'étranger. Un soutien renforcé par le partenariat de TotalEnergies avec l'Institut Polytechnique UniLaSalle autour des métiers Géosciences et Environnement.



CHRISTINE HAMOT,
Responsable Mission
Handicap de TotalEnergies

Un engagement concret pour remédier aux difficultés des étudiants handicapés

Une convention signée pour cinq ans encadre les actions menées avec Xavier Quernin, délégué handicap d'UniLaSalle et co-animateur du groupe de travail Handicap de la CGE. Sa mission de rapporteur de la mission gouvernementale confiée en 2020 à la CGE sur la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap, renforce le prisme international de ce Partenariat.

Financer des bourses d'études pour faciliter la mobilité internationale

Une convention annuelle avec la CGE porte un budget spécifique porté par TotalEnergies pour financer des bourses d'études à l'international. Mobilisée pour pallier les difficultés rencontrées par les jeunes lors de leurs semestres académiques à l'étranger, une commission réunit la Mission Handicap de TotalEnergies et les référents de la CGE pour

un examen attentif et individualisé des dossiers et évaluer les difficultés locales d'accès aux soins, aux traitements et au suivi médical, au transport, à la vie sociale et culturelle. En juin 2023, une cérémonie de remise des bourses s'est tenue sous l'égide de la Ministre Geneviève Darrieussecq, signe de l'intérêt des pouvoirs publics pour cette initiative.

Depuis 2021, près de 40 jeunes ont ainsi bénéficié de cette compensation des surcoûts liés au handicap, pour des cursus et destinations très variés, en Europe, Amériques, Asie... Chaque étudiant rédige un rapport sur ses modalités d'intégration. Eugénie en Norvège, Julie à Londres, Varvara au Vietnam, ont ainsi exprimé leur enthousiasme pour ce dispositif unique leur permettant de vivre une expérience inoubliable. La Mission Handicap leur propose également un Duo Day avec un manager de l'entreprise, par exemple Varvara avec Emmanuelle, DRH de la Branche Marketing & Services : enchantées par leur rencontre, toutes deux ont décidé de maintenir le lien et de se revoir.

Une belle aventure que la CGE et TotalEnergies souhaitent élargir à d'autres entreprises !





MetLife, l'assurance qui vous simplifie la vie !



Agnès BRUHAT,
Directrice Générale
de METLIFE FRANCE

Quel est votre positionnement ?

MetLife est une compagnie américaine d'assurance de personnes fondée il y a 155 ans et présente dans plus de 40 pays. En France, nous opérons depuis 50 ans sur le marché de l'assurance emprunteur et depuis 10 ans dans le domaine de la prévoyance individuelle (dirigeants, travailleurs non-salariés, famille...). Nos produits sont distribués par un réseau de plus de 3 000

courtiers, agents généraux et conseillers en gestion de patrimoine.

Nous avons aussi un savoir-faire particulier en matière de traitement des risques hors-normes (hauts capitaux, âge élevé, pathologies) et des montages complexes (LBO, levées de fonds...).

La loi Lemoine contient un point important pour l'assurance emprunteur. Lequel ?

Depuis le 1^{er} septembre 2022, elle autorise la substitution de l'assurance emprunteur à tout moment de l'année pour tous les contrats.

La possibilité de résilier son assurance n'importe quand pour s'adresser à un assureur spécialiste, comme MetLife, permet de faire des économies substantielles et d'améliorer son pouvoir d'achat, tout en étant bien couverts. Même si le marché est tendu avec une baisse de 40 % du nombre de prêts immobiliers en 2023 versus 2022, notre positionnement historique sur le segment de l'assurance emprunteur nous offre de très belles perspectives. Pour la résiliation, nous proposons des coûts compétitifs versus

les banques et un service clé en main de changement d'assurance avec une prise en charge des démarches et les formalités administratives pour le compte de nos clients et nos courtiers.

Quelles protections proposez-vous aux entrepreneurs et aux dirigeants ?

Notre mission est de protéger le niveau de vie des entrepreneurs et de leur famille, et de pérenniser leur activité. Nous proposons une offre complète de garanties :

- la couverture de personnes clés en entreprise, une garantie qui permet d'avoir accès à un capital ou une indemnité journalière en cas d'indisponibilité temporaire ou définitive d'une personne indispensable à l'activité ;
- la garantie croisée d'associés qui, en cas de perte d'un associé, permet aux autres associés de bénéficier du capital nécessaire pour racheter les parts d'un associé défunt sans voir intervenir sa famille ;
- la couverture des travailleurs non-salariés (qui bénéficie de fiscalité avantageuse à travers la loi Madelin) ;
- l'assurance d'emprunts professionnels.

Nous avons aussi un panel de services complémentaires. Dans nos contrats de prévoyance individuelle, notamment pour les dirigeants, nous proposons une protection juridique couvrant la vie professionnelle et personnelle. Nous mettons à disposition de nos clients une plateforme de coaching en nutrition et nous offrons un service de conciergerie à laquelle ils peuvent avoir recours en cas de décès d'un proche pour organiser les obsèques et prendre en charge les formalités administratives. Parce que les entrepreneurs ont un agenda chargé, nous innovons pour leur proposer des formalités médiales et financières toujours plus allégées au moment de la souscription du contrat.

Contact :

www.metlife.fr / karine.pietrement1@metlife.fr

VDN

Les énergies renouvelables au cœur du développement territorial

Avec un contexte géopolitique rythmé par le conflit Russie/Ukraine l'équilibre énergétique européen est nettement bouleversé. Nous faisons face à deux défis : assurer l'approvisionnement en énergie tout en remplissant les objectifs de neutralité carbone. Au vu de la situation, la question n'est plus de se demander si l'éolien et le solaire doivent être développés mais de savoir comment en tirer profit au niveau national et dans les territoires. Concrètement, nous pensons qu'il est important d'agir ensemble pour co-construire notre mix énergétique et créer le monde de demain !

Face à ces nouveaux défis auxquels nous sommes quotidiennement confrontés il semble important d'accompagner les communes dans de nouveaux projets éoliens et solaires. L'idée est de montrer que le développement des énergies renouvelables est important pour répondre aux attentes du mix énergétique français et de la décarbonation des usages mais aussi pour réussir une redynamisation des territoires. Chaque étape du travail doit être construite en collaboration avec les partenaires locaux, régionaux mais aussi les municipalités et les citoyens afin de garantir une intégration optimale des projets sur les terrains. Pour ce faire, nous mettons en place de nouvelles mesures d'accompagnement selon les besoins des communes. Concrètement, nous avons inauguré en septembre dernier le parc éolien « La Voie Verte » sur les communes de Tupigny et de Grand Verly dans l'Aisne. Après avoir longuement échangé avec les maires et les habitants nous avons décidé de mettre à leur disposition une voiture électrique qui roulera grâce à l'énergie produite par le parc. Cette initiative permet ainsi de pallier les difficultés de mobilité au sein des zones rurales. Dans les mois à venir, il sera intéressant d'approfondir la question

de la mobilité propre en offrant des services de voitures adaptés aux besoins des territoires ainsi que des bornes de recharges. Aujourd'hui, l'enjeu est de proposer une énergie locale au service des habitants.

VDN accompagne les communes dans leur projet d'énergies renouvelables

VDN est une entreprise spécialisée depuis 2013 dans le développement, la construction et l'exploitation de projets en énergies renouvelables sur l'ensemble du territoire français. Notre activité reste historiquement et principalement ciblée sur le développement de parcs éoliens avec une activité solaire en progression depuis 2021. Nous comptabilisons aujourd'hui plus de 140 MW éolien construits (soit l'équivalent de la consommation domestique annuelle d'une ville comme Tours), pour 900 MW en phase projet ou instruction. Basé à Asnières sur Seine, VDN est également présent à Nantes et Montpellier afin de permettre un développement de projet au plus près des acteurs locaux. Composée de 25 collaborateurs, l'équipe met au cœur de son travail le dialogue et l'écoute afin de proposer des projets qui correspondent aux attentes des communes.



**Nicolas
UGALDE-LASCORZ**
Directeur général
+33 6 84 18 05 79

Nos agences :

**Agence d'Asnières sur
Seine**
Tour d'Asnières – Hall D
4 Avenue Laurent Cély
92600 ASNIERES SUR
SEINE

Agence de Montpellier
2bis Bld Ledru Rollin
34000 MONTPELLIER

Agence de Nantes
38 rue Paul Bellamy
44000 NANTES

vdn-group.com

PORTRAITS D'ENTREPRISES ADHÉRENTES



Cap Cession France, voir la transmission d'entreprise autrement



Hervé Cachel
Responsable Hauts-de-Seine Cap Cession

La clé d'une transmission d'entreprise réussie pour Cap Cession France ? Faire perdurer les valeurs et la culture d'entreprise lors de la cession.

Au cours d'une vie d'entrepreneur, le sujet de la transmission d'entreprise devient inévitable. Ouvrant de nouveaux défis mais aussi de nouvelles opportunités, la transmission est un processus délicat et crucial pour l'avenir de l'entreprise, et

pour son dirigeant. Souvent façonnée à son image, l'entreprise est empreinte de valeurs et d'une culture propre à son dirigeant. Au-delà d'une simple passation de pouvoir, la transmission implique le transfert d'une identité propre, tissée de valeurs, de relations interpersonnelles et d'une vision commune. Cultiver et préserver ces valeurs devient un impératif majeur pour assurer une transition harmonieuse et durable.

De par son implantation dans les Hauts-de-Seine et sur tout le territoire national, Cap Cession France met son expertise au service des chefs d'entreprise pour les accompagner dans ce moment capital de la vie d'un dirigeant.

La dimension émotionnelle au cœur de la transmission d'entreprise

La réussite d'une cession est bien loin de n'être qu'une histoire de chiffres. Les dimensions relationnelles, culturelles et émotionnelles sont des aspects clés à prendre en compte tout au long d'un processus de cession. En tant qu'expert de la transmission, notre rôle est d'accompagner le dirigeant sur des aspects psychologiques qui sont malheureusement parfois négligés ou mis de côté : savoir

détecter les émotions, anticiper et éluder tous les points de tension afin d'appréhender efficacement le changement. Au sein de Cap Cession, nous nous attachons à prendre en compte tous les aspects émotionnels et à préparer le cédant à passer la main, à transmettre ses valeurs et sa culture d'entreprise. Il s'agit en quelque sorte de rompre ce lien d'attachement, et d'assurer la sauvegarde et la pérennité de l'entreprise et de ses salariés, tout en préservant les valeurs fondamentales qui ont accompagné depuis toujours la vie de l'entreprise.

Faire perdurer une activité et des valeurs à la reprise d'une entreprise

Au-delà de l'accompagnement technique sur les aspects comptables, fiscaux, sociaux et juridiques, notre rôle d'expert est avant toute chose de mettre en relation des repreneurs avec des entreprises partageant des valeurs communes, et d'intégrer harmonieusement les nouvelles idées et stratégies tout en préservant l'essence même de l'entreprise. La réussite d'une transmission, pour Cap Cession France, reste en premier lieu le partage de valeurs qui permettront de faire converger deux projets de dirigeants.

Outre la sauvegarde de l'écosystème local et national, Cap Cession France a à cœur d'accompagner de véritables projets de vie. À la croisée des chemins entre les enjeux stratégiques, opérationnels, culturels et humains, nous mettons tout en œuvre pour rendre la transmission fluide et préserver les valeurs intrinsèques des entreprises. En voyant « L'Entreprise Autrement », la transmission a de belles perspectives d'avenir.

Contact :

Hervé CACHÉL

07 81 06 24 17

h.cachel@cabinet-capcession.fr

La Table de Cana, le premier traiteur gourmand et engagé

La Table de Cana, une initiative généreuse et visionnaire, redonne dignité et citoyenneté aux plus démunis en offrant emploi, formation et service traiteur de qualité. Découvrez comment cette entreprise d'insertion professionnelle offre une solution innovante aux défis d'aujourd'hui.

La Table de Cana se distingue comme un exemple inspirant de solidarité, d'ambition et de vision. En 1985, Franck Chaigneau, Père Jésuite et cadre chez Total, a l'idée d'aider des personnes démunies en leur apprenant les bases de la cuisine pour qu'elles puissent retrouver le chemin du monde du travail. La Table de Cana est aujourd'hui un réseau de 10 entreprises réparties sur toute la France, avec l'objectif de 30 entreprises à l'horizon 2030.

Un Traiteur Solidaire Complet

La Table de Cana propose une offre traiteur complète (restauration, boissons, matériel, service et livraison) et assure tous types de prestations, de l'accueil café au buffet, repas assis et cocktail, pour tous types d'événements : réunions de travail, séminaires, vœux, anniversaires, etc. Ses prestations sont fabriquées dans ses laboratoires (Paris et Antony), à partir de produits frais et la carte change quatre fois par an afin de rester au plus près des saisons.

Un Projet Social Puissant

La véritable force de La Table de Cana réside dans son engagement social. Il s'agit d'une entreprise d'insertion professionnelle qui emploie des personnes éloignées du marché du travail et leur propose un parcours d'insertion sur mesure, comprenant un accompagnement personnalisé et des formations adaptées (formation à des métiers différents, accompagnement sur les problématiques sociales, cours de français et de mathématiques, etc.). L'objectif est clair : offrir des opportunités d'emploi durables et favoriser l'épanouissement professionnel de ses salariés.

Un Engagement Environnemental Total

Dans la continuité de sa mission sociale, La Table de Cana s'illustre par un engagement environnemental sans



faillir. Elle combat le gaspillage alimentaire en optimisant la conception de ses menus et en minimisant les emballages. Elle a créé en 2023 un laboratoire «anti-gaspi» à Paris pour transformer les invendus alimentaires. De plus, l'entreprise certifiée Envol, réduit sa consommation de fluides, privilégie les documents électroniques, et a banni les emballages en plastique. Les tournées de livraison sont optimisées et sa flotte de véhicules intègre des options écologiques, comme un camion au gaz naturel, un électrique et des livraisons en vélo cargo.

Chiffres Clés de La Table de Cana Paris-Antony

La Table de Cana emploie 72 salariés, dont 29 en CDI et 43 en parcours d'insertion professionnelle.

En 2022, l'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de 2,9M€.

L'entreprise dispose de deux laboratoires :

- 600 m² à Antony répartis en 4 pôles : cuisine chaude, cuisine froide, pâtisserie et expédition
- 175 m² à Paris, proche de la place d'Italie.

La Table de Cana compte 4 points de restauration à Paris, dont 2 situés dans des musées emblématiques : l'Etablissement Public du Palais de la Porte Dorée et le Musée de Cluny.

Avec ses 38 ans d'existence, la Table de Cana incarne une réussite exemplaire en combinant un service traiteur de qualité et une mission sociale profonde. Elle démontre que l'entreprise peut jouer un rôle majeur dans la transformation de la société, en offrant des opportunités à ceux qui en ont le plus besoin. Une preuve tangible que l'alliance entre solidarité et entrepreneuriat peut changer des vies tout en régaland les papilles.

PORTTRAITS D'ENTREPRISES ADHÉRENTES

Alcatel·Lucent 
Enterprise

Alcatel-Lucent Enterprise, leader du « tout connecté »

Alcatel-Lucent Enterprise, société de droit français, accompagne un million de clients dans la transformation numérique et humaine en fournissant solutions et services de communications et de réseau conçues à partir des technologies les plus innovantes.



Nicolas Brunel
Président d'ALE
International

Alcatel-Lucent Enterprise est un leader mondial de solutions d'infrastructure réseau et de communications d'entreprise dans le cloud. ALE accompagne ses clients – entreprises privées ou organismes publics - vers le « tout connecté », pierre angulaire de leur transformation digitale. ALE emploie près de 2000 collaborateurs dans le monde, dont la moitié en France.

La Recherche & Développement (R&D) d'ALE, dans laquelle la société investit massivement, est à la pointe des sujets les plus innovants : cybersécurité, cloud, intelligence artificielle et durabilité écologique. « *La technologie peut être une boîte de Pandore, on le voit avec les attaques cyber de plus en plus nombreuses, mais peut aussi être une lampe d'Aladin, permettant de voir ses projets se concrétiser. En travaillant sur les sujets pointus que sont la cybersécurité, le cloud et l'IA, nous essayons avec humilité d'être pour nos clients les bons génies de cette lampe...* » explique Nicolas Brunel, président d'ALE International.

La R&D, basée principalement en France, est notamment à l'origine de la solution de collaboration dans le cloud, Rainbow™ d'ALE. La capacité de pouvoir offrir une solution cloud développée et hébergée en France, donc conforme aux réglementations françaises et européennes en termes de sécurité des données mais non soumise au Patriot Act américain, est un facteur de différenciation très important pour ALE et ses clients.

Sur le volet social, ALE est particulièrement attaché au bien-être et à la formation continue des collaborateurs. Le recrutement de talents ainsi que l'investissement sur le partage de connaissances avec les contrats d'apprentissage sont très importants. En France, 950 collaborateurs, dont plus de la moitié sont des ingénieurs, opèrent dans un environnement de travail hybride sur 3 sites : Brest, Illkirch et Colombes, siège social de la société. Si le télétravail a été mis en place dès 2008 avec un renforcement en 2021, ALE a en parallèle continué à investir régulièrement en France dans des locaux certifiés HQE et dotés d'espaces de travail évidemment équipés de ses propres solutions. Ainsi, tout récemment, ALE a inauguré les nouveaux locaux du siège social de Colombes : espaces de travail 2.0 en flex-office et showroom de 1 500 m² dédié aux démonstrations sur les toutes dernières solutions ainsi qu'à l'accueil de délégations venant du monde entier. « *Nous portons un nom mondialement connu, tout en étant le leader en France, nous faisons plus de 75% de notre chiffre à l'export. Nous aimerions faire, à notre échelle, de notre Briefing Center l'équivalent d'un Pavillon Français, à savoir une vitrine ouverte vers le monde de l'excellence technologique à la française.* », explique Nicolas Brunel.

Enfin, ALE fait du sujet Environnement, Social et Gouvernance (ESG) l'une de ses priorités absolues. Le souci de répondre efficacement à ces enjeux locaux et globaux est présent à toutes les étapes des processus métiers, et au quotidien dans les activités de tous.

Contact :

contact.france@al-enterprise.com

www.al-enterprise.com/fr-fr

1^{er} bailleur social du département, Hauts-de-Seine Habitat c'est aussi près de **530 locaux commerciaux** qui répondent aux besoins des territoires et participent à leur attractivité



Immeuble rue Esnault-Peiterie à Boulogne-Billancourt. © KDSL



Bienvenue à toutes les énergies.



TotalEnergies

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

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

TotalEnergies SE - Capital social : 6 245 660 447,50 euros - 542 051 180 RCS Nanterre. Siège social : 2 place Jean Millier - La Défense 6 - 92400 Courbevoie - France.