

# 7<sup>èmes</sup> Trophées ANDRH Juni'Or ÉDITION 2015

Les Trophées ANDRH Juni'Or 2015 ont été décernés à quatre jeunes professionnels RH pour leur audace, leur implication et leur créativité dans la réalisation d'un projet au sein de leur entreprise ainsi qu'à deux jeunes diplômées RH pour la qualité de leur mémoire de fin d'études. L'ANDRH a également remis, en partenariat avec AEF, le prix AEF de la meilleure synthèse de l'actualité RH à une étudiante en formation initiale RH.

## JUNIORS RH

### Catégorie « Généraliste »



#### **Emilie Martens - La Redoute**

Responsable Développement humain/Talent Manager

**Projet : Travailler sur l'attractivité et la marque employeur, conditions essentielles à la réussite du projet d'entreprise**

Le projet conduit par Emilie Martens, impulsé début 2014, avait à la fois pour objectif de recruter sur des métiers nécessaires au redressement de la Redoute et d'améliorer l'image de l'entreprise pour susciter plus spontanément l'engouement des candidats. Ce double plan d'action s'appuie sur une démarche qui doit être

innovante à chacun des moments clefs du recrutement en pariant sur l'effet de diffusion d'une nouvelle réputation employeur. Il s'inscrit dans la stratégie de l'entreprise, celle d'assurer la transformation de la Redoute (nouveaux outils de gestion de stocks, déploiement de nouvelles activités...) pour retrouver la rentabilité.

## Catégorie « Spécialiste »



### **Charlène Alemany – Orange**

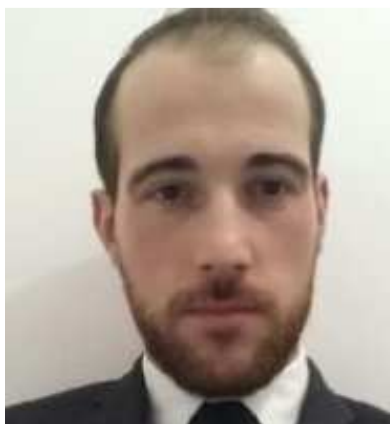
Chargée de relations sociales

#### **Projet : Analyser des impacts du temps partiel senior sur la qualité de vie et l'implication au travail**

Au regard de l'actualité interne et externe du groupe Orange, Charlène Alemany s'est intéressée à l'emploi des seniors. Son projet a consisté à analyser d'un point de vue qualitatif les impacts du temps partiel senior sur la qualité de vie et l'implication au travail, au vu des objectifs (favoriser la poursuite

d'une activité professionnelle motivante, renforcer le lien intergénérationnel et valoriser les personnels seniors par la transmission de leurs compétences et expertises. L'étude a été menée sur un groupe de quinze personnes au sein d'Orange LABS.

## Catégorie « Consultant(e) »



### **Florian Carrière - Fromont Briens**

Avocat en droit social

#### **Projet : Se perfectionner sur le sujet du prêt de main d'œuvre**

Florian Carrière a développé en 2014 son expertise sur le prêt de main d'œuvre. Cela lui a permis d'accompagner ses clients dans des réorganisations en limitant le nombre final de suppressions de postes ; de séquencer un transfert d'activité d'une entreprise à une autre, sans faire exploser l'entité économique autonome ;

d'assurer une quasi continuité de l'activité d'un entrepôt logistique soumis à la pression de ses clients en période de grève ; de permettre une transition de direction générale, le temps d'une restructuration post-acquisition...

## Coup de cœur

### **Pauline Rosinski – Select service partner**

Assistante RH



### **Projet : Mise en place d'un système e-learning**

Dans un contexte de réforme de la formation professionnelle, et de crise économique, le e-learning s'est vite imposé comme une alternative intéressante pour pallier aux difficultés de mise en place des actions de formation au sein de l'entreprise. Le projet s'est alors inscrit dans une stratégie de groupe, via la mise en place d'un site à disposition d'une cible de collaborateur de « top et middle management ». Cet outil vise à la fois à répondre aux besoins opérationnels de l'entreprise (former les collaborateurs en masse, réduire les temps de formation en salle, réduire les coûts de déplacement), tout en répondant aux besoins exprimés par les collaborateurs via les entretiens annuels.

### Catégorie « Espoir professionnel »



#### **Charlotte Renouvin - IGS-IEP d'Aix en Provence**

#### **Sujet du mémoire : Le rôle du manager dans le développement de la performance de son équipe**

Charlotte Renouvin a cherché à comprendre dans quelle mesure l'intelligence émotionnelle du manager influence la performance de son équipe. Et quels sont les outils à déployer pour évaluer cette influence. Partant de l'hypothèse que plus l'intelligence émotionnelle du manager est élevée, plus la performance de son équipe sera forte. Afin de valider cette hypothèse, elle propose une méthodologie qui a été appliquée en pré-test sur une équipe et son manager. L'objectif : donner aux DRH le moyen d'agir sur les relations collectives et managériales.

### Catégorie « Espoir recherche »



#### **Auriana Godard - IAE Gustave Eiffel**

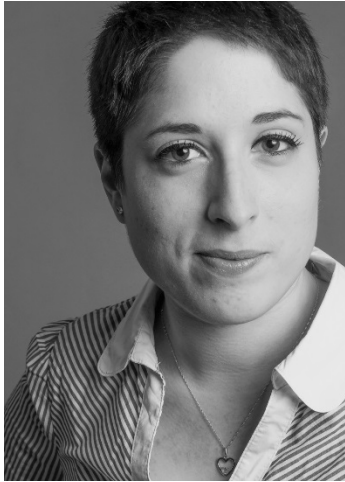
#### **Sujet du mémoire : La sélection des expatriés**

En plus d'engager des coûts particulièrement élevés, l'échec d'une expatriation peut contribuer à faire perdre de la crédibilité à la maison mère au sein de la filiale et à ralentir le développement de l'activité. La problématique de la sélection des expatriés subsiste depuis 64 ans et devient d'autant plus importante que l'internationalisation des entreprises risque d'accroître les taux d'échec : malgré la crise, 54% des multinationales ont augmenté leur nombre d'expatriés en 2012. Le mémoire montre comment un processus de sélection des expatriés au sein des entreprises multinationales peut être optimisé.

## Prix AEF de la meilleure synthèse de l'actualité RH

**Marie Quenelisse - IAE Gustave Eiffel**

### Thème de la synthèse : le management à distance



Ce prix décerné par l'AEF consiste en la rédaction d'une note de synthèse détaillée. Celle-ci ne doit pas dépasser 7 000 à 10 000 signes et doit être organisée autour des points suivants :

- Le cadre dans lequel s'inscrit le sujet (légal, social, conventionnel, etc.) ;
- Les enjeux et risques pour votre organisation (sociaux, économiques, RH) ;
- Les stratégies possibles à l'égard des IRP et collaborateurs : concertation, négociation d'un accord, expérimentation, édicition de dispositions unilatérales, etc..