



/management/ ebeal@wolters-kluwer.fr

Emisys gagne des marchés grâce à sa **politique RH**

Le cabinet de conseil et d'ingénierie mise sur la culture interne, la formation et la transparence pour grandir.

Cinq ans après sa création, le cabinet Emisys spécialisé en management de projet, enregistre un taux de croissance record de 30% en moyenne annuelle et compte déjà 120 salariés. Le résultat d'un bon positionnement stratégique, mais pas seulement, selon son directeur général et unique actionnaire, Renaud Chanard. « Nous nous sommes positionnés sur le management de projet au bon moment. Mais sans une politique dynamique de gestion des ressources humaines, nous n'y arriverions pas », précise cet ingénieur de formation.

Fait rare pour une structure de cette taille, un responsable RH est présent dans chacune des cinq agences locales que compte l'entreprise. « Dès le départ, je savais que la réussite de l'entreprise serait liée à la qualité du



85% des salariés ont bénéficié d'une formation en 2014.

recrutement et à l'expertise des équipes. C'est pourquoi j'ai tenu à mettre en place une équipe RH solide, avec comme objectif la construction d'une culture d'entreprise attractive », indique Renaud Chanard. « La société applique une vraie politique RH, avec suivi personnel et développement professionnel des collaborateurs », appuie Tony Varnier, nouveau directeur de l'agence d'Aix-en-Provence.

Management interactif

Alors que la crise pousse certaines directions à réduire les dépenses jugées secondaires, Emisys investit dans la formation et le développement des compétences. « Nous organisons des séminaires mais nous

utilisons aussi des méthodes plus innovantes comme le co-développement, les groupes de travail et d'échange entre pairs ou le coaching », précise la DRH, Shéerazade Boukhalfa. En 2014, 85% des collaborateurs ont bénéficié d'une formation. Pour un budget équivalent à 3,5% de la masse salariale. Un investissement qui favorise motivation, reconnaissance, fidélisation et bien-être. Autre pilier de la culture interne, le management interactif. Tous les trimestres, une réunion se tient dans chaque agence afin de discuter et de débattre des enjeux transversaux. « La communication interne et la transparence des décisions sont les clés de la réussite », assure le DG. C'est d'ailleurs un groupe de travail ouvert à tous qui développe actuellement le futur réseau interne d'échange et de partage. Du côté des rémunérations, la direction assure ne pas payer au-dessus du marché. Mais un accord d'intéressement a été signé dès la deuxième année d'existence. ❖ **E.B.**

Nicolas Joly