

3 QUESTIONS À...

**DENIS TESSON**

Nommé responsable du pôle opérations RH de Securitas Direct France en avril 2014, il doit adapter la politique des ressources humaines de l'entreprise de sécurité à sa croissance à deux chiffres, et met en place de nouvelles méthodes de recrutement et de mobilité interne.



**Quelles sont les spécificités des collaborateurs de Securitas Direct, de sa stratégie globale et donc de la politique RH ?**

Notre activité consiste à sécuriser les personnes, les biens et les maisons. Pour cela, nos salariés sont, d'une part, des commerciaux et chargés de clientèle – 60% de l'effectif –, qui réalisent les diagnostics sécurité, installent les systèmes d'alarme télésurveillés, et, d'autre part, des techniciens terrain qui accompagnent les clients et effectuent la maintenance.

Notre croissance est rapide. Il nous faut l'accompagner, notamment par des recrutements, mais aussi par de la mobilité interne. L'objectif de la direction des ressources humaines est de considérer les salariés actuels et futurs comme nos clients finaux, afin de mieux les attirer, les accompagner dans leur développement professionnel et les fidéliser.

**Securitas Direct a pour objectif, en 2015, de recruter environ**

**100 commerciaux et chargés de clientèle pour accompagner le développement de l'entreprise en France. Comment envisagez-vous d'y faire face ?**

Pour réussir ce développement, je souhaite tout d'abord sécuriser le recrutement : pour cela, l'objectif est de donner davantage d'in-

personnes en situation de simulation de vente, à l'occasion de journées de recrutement que nous organisons. Cela nous a permis de faire sortir du lot trois candidats sur une quinzaine d'invitations lancées – ce n'est qu'un début. Cela nous permet de nous détacher du CV et de donner sa chance à chacun, en tenant compte de la personnalité.

D'un point de vue opérationnel, nous mettons en place des journées recrutement lors desquelles collaborent l'équipe RH et les opérationnels, futurs managers des personnes que nous cherchons à recruter.

**« L'OBJECTIF DE LA DRH EST DE CONSIDÉRER LES SALARIÉS ACTUELS ET FUTURS COMME NOS CLIENTS FINAUX, AFIN DE MIEUX LES ATTIRER, LES ACCOMPAGNER ET LES FIDÉLISER. »**

formations aux postulants sur les postes à pourvoir et aux futurs managers sur les candidats.

Cela se traduit par des innovations, notamment dans l'évaluation des candidats. Nous avons ainsi fait un premier test, fin 2014, d'évaluation des compétences observables lors de l'embauche. Il s'agit de mettre les

formations aux postulants sur les postes à pourvoir et aux futurs managers sur les candidats. Cela se traduit par des innovations, notamment dans l'évaluation des candidats. Nous avons ainsi fait un premier test, fin 2014, d'évaluation des compétences observables lors de l'embauche. Il s'agit de mettre les

**Au-delà de la sécurisation du recrutement, vous souhaitez aussi améliorer les trajectoires de développement professionnel. Comment cela se traduit-il ?**

Par de la mobilité interne. Tout d'abord, nous communiquons sur l'intranet tous les postes à pourvoir à l'ensemble du personnel. Tout collaborateur qui est intéressé par une mobilité interne est reçu par le responsable ressources humaines et le futur n + 1. L'objectif étant d'ouvrir les trajectoires : pourquoi ne pas passer du service marketing au service consommation et recouvrement ? Ou du télémarketing aux ressources humaines ? Dans ce dernier exemple, la personne apporterait une connaissance du terrain très utile au sein des RH. Certes, la formation a un coût, mais nous avons tout à gagner à la fidélisation des salariés.

PROPOS RECUEILLIS PAR CHRISTELLE MOREL

Securitas Direct est un groupe suédois d'installation et de maintenance de systèmes d'alarme et de service de télésurveillance. Numéro 1 européen, il compte 60 agences et 1300 salariés en France (chiffre d'affaires 2013 : 101 millions d'euros).

NOMINATIONS



**BNP PARIBAS REAL ESTATE**

**Anne du Manoir**



41 ans, est nommée directrice adjointe des ressources humaines

de ce spécialiste en immobilier, société du groupe BNP Paribas. Elle conserve la responsabilité des ressources humaines France, fonction qu'elle occupe depuis 2012. Elle était précédemment Senior HR Manager chez Axa Investment Managers. Titulaire d'un DESS en gestion des ressources humaines du Ciffop

et d'une maîtrise d'information et de communication option GRH, elle a débuté sa carrière en 1996 aux RH de Guerlain (groupe LVMH) avant d'intégrer l'éditeur de logiciels InfoVista en 2000 où elle a été, successivement RRH Europe puis DRH au niveau mondial. ♦

**Bertrand Sannier**



est nommé adjoint au DRH France. Il était précédemment gestionnaire RH. Diplômé de l'ESC Toulouse, il a occupé en 2007 les fonctions de responsable recrutement et relations écoles chez l'éditeur de logiciels Sage puis celle de respon-

nable ressources humaines en 2009. ♦

**CRÉDIT AGRICOLE SA**

**Olga Trostiansky**

est nommée directrice de la diversité, sous la responsabilité du DRH groupe de la banque. Diplômée de l'ISG, elle débute dans le conseil avant de rejoindre Axa, en 1992, comme responsable de projet. Elle a été en 2001 adjointe au maire de Paris en charge de la petite enfance et de la famille puis de la solidarité et de la lutte contre l'exclusion. Puis elle a rejoint en 2014 Axa à la direction des RH, en charge notamment d'un projet sur l'employabilité des jeunes. ♦