

Fabrice DURC

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES



Bonjour Fabrice, tu es Directeur des Ressources Humaines chez GESTFORM depuis quelques mois, peux-tu nous présenter ta mission dans l'entreprise ?

Ma mission est de définir et de piloter la politique RH, en étroite collaboration avec le Directeur Général, Olivier THERON. Je suis **garant du climat social de GESTFORM**. Je mets en place des projets afin de faire évoluer notre QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) qui prend une place très importante chez nous.

Quel a été ton parcours jusqu'à ce poste ? En quoi cela te facilite-il les choses ?

J'ai énormément de chance car j'ai une équipe de Direction qui m'a toujours fait confiance et qui est, par-dessus tout, bienveillante. J'ai intégré GESTFORM en 1996 en tant qu'intérimaire. Très rapidement, j'ai pris le **management d'une équipe de production**. Je suis alors passé Responsable de production. Enfin, j'ai contribué à l'ouverture des sites de **Toulouse** et de la **Garenne Colombes (92)**.

Par la suite, j'ai pris la décision de reprendre un parcours universitaire afin de développer mes compétences pour devenir **Directeur de production**. En plus de cette activité, j'avais une équipe commerciale et technique sous ma responsabilité pour gérer le site. Lorsque GESTFORM a décidé de se réorganiser par processus, je suis devenu **Directeur des Opérations**. C'est alors que j'ai pris en charge la responsabilité de **nos trois sites de production**.

Durant toutes ces années, j'ai travaillé en collaboration avec notre **DRH**. Elle m'a toujours associé autour de projets, notamment la mise en place d'une **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), essentielle pour mieux gérer la montée en compétences des personnes en situation de handicap. J'ai également réfléchi avec elle à la refonte des entretiens annuels et toujours participé aux entretiens préalables à sanction.

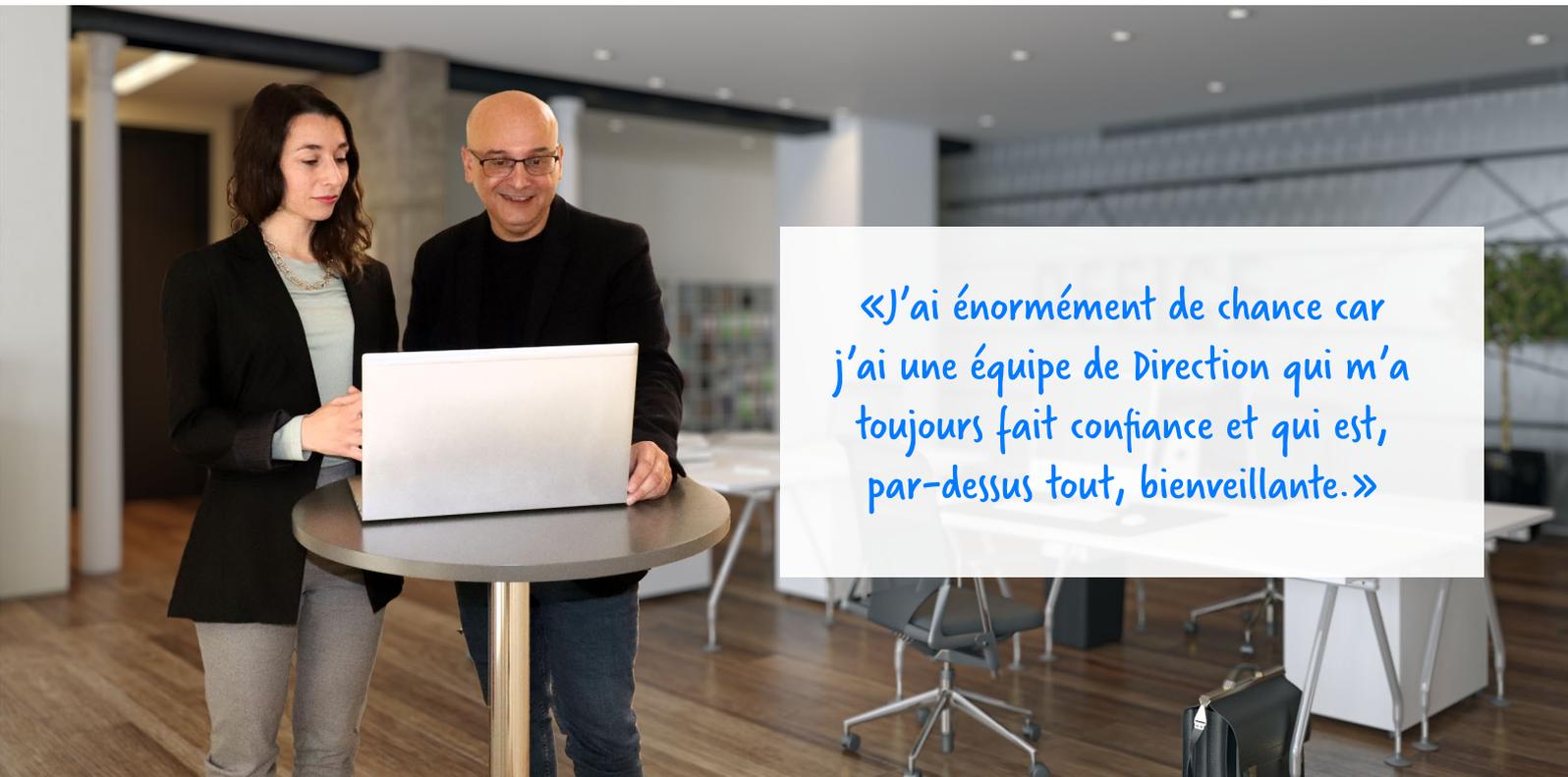


Sous quel angle abordes-tu tes responsabilités ?

Cela fait à présent 26 ans que je travaille chez GESTFORM, autant dire que je connais très bien la structure ! Mon parcours m'a permis de connaître un peu tous les secteurs : production, commerce ou encore technique.

Je connais très bien les attentes de ces services envers la Direction RH. L'angle d'attaque est simple : partir de la stratégie de l'entreprise pour définir la stratégie et la politique RH. Mais aussi définir avec mes équipes un plan d'action afin de répondre aux attentes internes et externes.

Mes principaux chantiers et projets pour les mois à venir vont consister à moderniser nos processus RH existants et à développer notre marque employeur, afin d'attirer et fidéliser nos collaborateurs.



«J'ai énormément de chance car j'ai une équipe de Direction qui m'a toujours fait confiance et qui est, par-dessus tout, bienveillante.»

En entreprise adaptée, as-tu un enjeu spécifique vis-à-vis des salariés ?

L'enjeu spécifique est le maintien et le développement des compétences de nos salariés afin de garantir leur employabilité. L'objectif et la réussite ultime est **d'accompagner ces personnes en situation de handicap à l'insertion en milieu « ordinaire ».**

Pour moi, **les enjeux aujourd'hui vont être à la fois l'employabilité, mais aussi l'insertion.** Nous allons mettre en place des **plans d'actions** qui vont nous permettre de **maintenir les compétences** des collaborateurs et également dispenser, par le service de formation interne ou externe, des formations.

Les **RAE (Responsable d'Accompagnement de l'Emploi) de GESTFORM** vont par la suite proposer des candidatures et s'occuper de la réinsertion professionnelle de nos personnes en situation de handicap.

L'enjeu spécifique que je poursuis au niveau RH pour les personnels en situation de handicap, **c'est celui-là.**

Comment vois-tu l'évolution de l'entreprise avec les nouvelles technologies et métiers à exploiter ? Est-ce que cela impacte dans le Service RH ?

Oui, pour moi, **cette évolution est indispensable, surtout après la pandémie que nous venons de vivre.** Je trouve que les entreprises vont plus vite en termes de réflexion stratégique.

Avant, une réflexion pouvait durer un voire deux ans. Aujourd'hui, les dirigeants vont très vite dans la diversification de nouveaux métiers et de nouvelles activités, **donc il faut que nous soyons aussi réactifs sur le sujet.** C'est important parce que sinon, nous allons nous éloigner de la compétitivité et donc nous devons, à mon sens, suivre cette tendance. J'y suis très favorable.

Au niveau du RH, nous allons être impactés. C'est une certitude parce que nous allons devoir travailler avec des équipes surtout techniques et commerciales, pour pouvoir détecter des nouvelles compétences pour notre processus production.



Pour revenir sur les évolutions, **en termes de technologies, GESTFORM a constamment évolué.** Quand je suis arrivé, j'étais affecté à des activités de dématérialisation "classique". Au fur et à mesure des années, la nouvelle technologie arrivante, nous avons dû nous adapter.

Nous avons toujours été, de par notre positionnement et nos clients, confrontés à fournir de plus en plus de valeur ajoutée dans nos livrables auprès des clients. **L'évolution a toujours existé, mais aujourd'hui, je trouve qu'il y a une accélération sur le sujet.**

«Cela fait à présent 26 ans que je travaille chez GESTFORM, autant dire que je connais très bien la structure !»

Tu es passé de la Production, donc du terrain, au « fonctionnel », as-tu perdu quelque chose ?

En étant au cœur de la Production, on est confronté aux difficultés des uns et des autres. Je connaissais toutes les fragilités personnelles et professionnelles, donc je savais pourquoi je me levais le matin. C'était ma raison, **j'ai besoin, même dans le poste que j'ai aujourd'hui, de repartir sur le terrain.** C'est pour cela que je me rends sur les différents sites de Bordeaux, Paris et Toulouse assez fréquemment.

J'ai besoin de « toucher », de « ressentir », que cela fasse sens. Je ne peux pas rester dans mon bureau, cinq jours par semaine, ce n'est pas possible, je ne signe pas ! ». Et je développe cet esprit nouveau dans mon équipe. Mon but est de **décloisonner**. En effet, le service RH était, jusqu'à présent, un peu replié sur lui-même et peu présent sur la production à mon goût. Finalement, il ne connaissait pas, ou peu, les attentes des collaborateurs. **Aujourd'hui, j'ai toute une équipe qui se déplace régulièrement.** C'est d'ailleurs extrêmement apprécié par les collaborateurs, car ils savent qu'il y a des personnes du siège qui vont se déplacer et qui viennent pour **valoriser et prendre connaissance de ce qu'ils font.** Pour moi, c'est le but recherché, **décloisonner, aller au plus proche du terrain. Un service RH doit toujours être ouvert.**

Merci Fabrice !

«J'ai besoin de «toucher», de «ressentir», que cela fasse sens. Je ne peux pas rester dans mon bureau, cinq jours par semaine, ce n'est pas possible...»

BORDEAUX - TOULOUSE - PARIS

mail@gestform.com

05.57.92.49.00



www.gestform.com

