Depuis 2010

QUINTESSENS

valorise

le **capital humain**

d'entreprises engagées,

en Rhône Alpes

QUINTESSENS
valorisons le capital humain

J'ai créé le cabinet Quintessens en ***2010.***

Durant ces 10 années, j'ai eu la chance d'accompagner des projets ambitieux de développement d'entreprises familiales et d'organisations.
Dirigeants, managers et collaborateurs, nous avons cheminé ensemble pour imaginer les solutions adaptées et innovantes, face aux changements qui s'imposent à toute structure, au cours de son cycle de vie.
Ce livret est l'occasion de partager quelques témoignages de dirigeants, et de remercier chacun, d'avoir cultiver la confiance, nécessaire à notre coopération.

Sylvie BLANC

QUINTESSENS
valorisons le capital humain

Sommaire des missions par thématique :

1. Management et Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
   - Entreprise GONTHIER, aménagement paysager
   - Entreprise ROSAZ ENERGIE, électricité et photovoltaïque, BTP
   - Etablissements SUCHET, restauration et ferme d'alpage
2. Pilotage RH et stratégie
   - Entreprise ROCTOOL, industrie d'ingénierie
   - Entreprise adaptée ASVA, prestations de services aux entreprises
   - Etablissement News Castel, Casino
3. Responsabilité Sociétale des Entreprises et économie circulaire
   - Entreprise AU JARDIN DES PLANTES, jardinerie et animalerie
   - Entreprise SIBUET ENVIRONNEMENT, entreprise de traitement des déchets
4. Action collective « Expérimentez une démarche structurante pour piloter vos RH »
   - Action soutenue par la Région Rhône Alpes : 8 entreprises accompagnées .

Entreprise apprenante

MISSION 2013-17 — **Gonthier Entreprise**

ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTS ET DE LEURS EQUIPES

RÉ-INVENTER

La structure de production horticole à été créée en 1974, à Cognin, par Monsieur Gonthier. Elle comptait 12 salariés lorsque ses fils, Christophe et Jérome, ont relevé le défi, et ont développé l'entreprise pour réaliser de l'aménagement et de l'entretien d'espace vert .

En 2012, une croissance externe leur permet de se positionner sur la création de piscine et d'espace de détente.
Ils emploient 47 collaborateurs.

PERFORMANCE GLOBALE

En 2014, les dirigeants ont su prendre en compte les signaux de changement de cycle de vie que toute entreprise est amenée à vivre, face à l'évolution de son marché.
Après avoir acquis une solide expérience auprès des collectivités territoriales, ils ont décidé d'amorcer un repositionnement sur le marché des particuliers.
Pour réussir ce pari et afin d'apporter un service de qualité aux clients, l'esprit d'équipe et le management participatif ont été renforcés.

Nous avons sollicité plusieurs parties prenantes externes et conclu des conventions multi acteurs, afin d'obtenir des financements (OPCA FAFSEA, DIRECCTE) et MSA via le plan de prévention.

Afin que chaque collaborateur soit acteur, nous avons conçu plusieurs plans stratégiques successifs de développement des compétences, qui représentent un total de 5000h sur 5 ans. Cette action a regroupé des formations métiers et organisationnelles représentant 10,65% de la masse salariale.
Ce projet visait plusieurs thématiques dans une logique d'amélioration continue : le développement de la force commerciale, à l'aide d'outils numérique, l'entretien du matériel, la gestion des pics d'activités ...)
Il a permis de renforcer l'accueil des jeunes au sein des équipes en formalisant la transmission de savoir faire, en interne.
Ces outils de GPEC permettent également une meilleure intégration de nouveaux collaborateurs et facilitent l'accueil annuel des élèves : ingénieur de l'ITIAPE (institut des techniques de l'ingénieur en aménagement paysager de l'espace) et apprentis en CAPA, BAC pro et BTSA.
Un espace créatif est dédié au partenariat avec les écoles, pour la création d'une œuvre éphémère au cœur du show room.

La démarche a volontairement impliqué les collaborateurs dans la réflexion de l'aménagement du nouveau bâtiment, pour l'adapter aux contraintes des métiers et améliorer la qualité de vie au travail (ex: casiers chauffants dans les vestiaires).

Témoignage vidéo sur le site : http://www.quintessens-rh.com/

Le petit mot de Christophe GONTHIER, Co-gérant :

Notre vision est toujours la même depuis 25 ans : que chacun se sente dans son entreprise, et non pas dans une entreprise.
Ce travail nous a permis de nous adapter à la demande client et de renforcer cet état d'esprit.

Entreprise engagée

MISSION 2016-19 — **Rosaz Énergies**

ACCOMPAGNEMENT DU DIRIGEANT ET DE SES EQUIPES

FÉDERER AUTOUR D'UN PROJET

L'entreprise ROSAZ, créé en 1971, employait 14 salariés lorsque Monsieur GERMANY l'a reprise en 2006. En janvier 2016, la structure emploie 38 ETP et sollicite environ 25 collaborateurs en intérim en période de haute activité.
Secteur d'activité : travaux d'installation électriques, bâtiment industrie tertiaires et d'énergie renouvelables. Elle est installée en Savoie.

ARTICULER L'ECONOMIQUE, LE SOCIAL ET L'ENVIRONNEMENTAL

L'objectif de l'accompagnement était de créer un avantage compétitif, pour assurer la pérennité et une croissance durable de l'entreprise.
Une réflexion sur les domaines d'activités stratégiques actuels et futurs a permis de construire un projet de plan de développement des compétences (ex BIM) qui a bénéficié à 90% des salariés. Ces actions ont été réalisées grâce à la collaboration étroite avec CONSTRUCTYS et UT 73 de la DIRECCTE.

Au cours de la mission, la mobilisation des dispositifs ou acteurs territoriaux et de branche a permis d'impliquer différemment les parties prenantes internes et externes et de créer un écosystème dynamique autour de l'entreprise.

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

De nombreuses actions ont été déployées comme la mise en place du CSE et l'implication des élus dans la démarche liée à l'économie circulaire.

Une réflexion en interne a été menée sur la réduction des impacts environnementaux : comment réduire la consommation de carburant ? Doit on changer la flotte de véhicules ? Une analyse sur l'utilisation des bennes cartons et l'achat d'une compacteuse est réalisée, afin d'optimiser la gestion des déchets.

La question de la sécurité sur les chantiers est au cœur des réflexions. L'entreprise s'est inscrite dans une démarche de certification MASE : des séminaires ont été réalisés, en partenariat avec la sécurité routière, ici pour sensibiliser les salariés à l'éco-conduite, .

Dans le cadre de la politique handicap : l'entreprise a contribué à la formation en alternance de stagiaires en reconversion, au sein du bureau d'étude.
Un parcours de formation préalable au recrutement a été cré avec la collaboration de Pôle Emploi.
Un livret d'accueil a été conçu pour une meilleure intégration du personnel intérimaire et des nouveaux embauchés.

Le petit mot de Gary GERMANY, Dirigeant :

**“Sans l'accompagnement de Quintessens, nous n'aurions jamais pu mener à terme ce projet RH.
Cet accompagnement nous a apporté de la méthode et m'a permis une prise de recul sur la démarche.”**

Entreprise vivante

MISSION DE 2016-20 Restaurant d'altitude

ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTS ET DE LEURS EQUIPES

PARTAGER SA PASSION

Chez Pépé Nicolas, c'est bien plus qu'un restaurant !
Basé au milieu des pistes de la station de Val Thorens, cet établissement emploie près de 20 saisonniers qui s'intègrent dans l'équipe permanente via des valeurs d'authenticité et de partage.

L'été, autour du restaurant, les visiteurs s'émerveillent d'être accueillis dans la ferme d'alpage et de visiter le jardin en permaculture,

EXPÉRIENCE A VIVRE

Grandir et faire grandir

J'accompagne le projet de développement de cet établissement depuis 2016, La famille Suchet s'est engagée dans une démarche de professionnalisation de ses équipes et a construit un parcours d'intégration et de transmission de leurs savoir-faire.
Cette philosophie a permis de gérer la situation de l'hiver 2017, où la neige faisait défaut et a entraîné une baisse significative de l'activité, du fait de la fermeture de la piste de ski.
Un plan de formation stratégique a été construit avec les saisonniers, afin de les maintenir en poste et de les perfectionner. Une restructuration hebdomadaire a permis de déployer 1117 h de formation durant les 4 mois d'hiver. Ce projet a été soutenu par la DIRECCTE et le FAFIH (OPCA).

En 2018, des revues de direction régulières ont été mises en place afin de les aider à piloter le projet de développement de l'activité. Ces temps ont été organisés en co -animation avec Alain DUPRAZ, expert comptable, afin de croiser nos regards sur les questions de gouvernance. Ils ont permis de prendre des décisions éclairées et de mobiliser de nouvelles parties prenantes.

Cette prise de recul a permis de prendre des engagements, tels que :
– Favoriser la fidélisation : pas de rupture de contrat durant la saison d'hiver, malgré la baisse de fréquentation due aux conditions climatiques
–Mobiliser des dispositifs permettant la sécurisation des parcours (ouverture de droits)
- Créer une vraie cohésion et proposer aux équipes de bonnes conditions de travail et d'hébergement, afin d'éviter les Risques Psycho Sociaux.

En 2019, le dirigeant a participé à l'action collective "expérimentez une démarche structurante pour piloter vos RH". Les échanges de bonnes pratiques avec d'autres dirigeants ont permis une prise de recul et la construction d'un plan d'actions.

L'élaboration de programmes de formation interne inscrit cette structure dans une logique d'entreprise apprenante.

Le petit mot de Thierry SUCHET, Dirigeant :

"L'accompagnement de Sylvie a constitué un phare, une boussole pendant la saison 2017. Pris dans les soucis du quotidien, elle m'a permis non seulement de prendre de la hauteur, mais elle a également apporté des solutions.
Sa co animation en CODIR, avec son collègue Alain, est très riche, du fait de leurs complémentarités : ses réflexions sur notre modèle de ferme d'alpage nous ont fait changé de modèle en trouvant des réponses pratiques à notre alpage."

Entreprise en pleine croissance

MISSION 2019-21 **ROCTOOL**

ACCOMPAGNEMENT DU DIRIGEANT ET DE SES EQUIPES

STRUCTURER LE VOLET RH DE LA CROISSANCE

L'entreprise a été créé en 2000 par Monsieur GUICHARD
La société emploie 50 personnes (dont 30 sur le site de Technolac).

Elle a pour activité la conception et le développement de technologies innovantes de moulages de matériaux (composites, plastiques, métal…).

L'AMBITION EST DE POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE EN PRENANT EN COMPTE LES ENJEUX HUMAINS

La difficulté des start up est de concilier le développement économique et le changement rapide de taille. Roctool a également connu une internationalisation grandissante (une filiale créée chaque année de 2013 à 2017). Cette croissance nécessite de repenser l'organisation régulièrement en impliquant les collaborateurs dans les changements à opérer. Cette agilité, garante de la pérennité, est possible grâce à un alignement des ressources humaines avec la stratégie.

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Un conduit croisé GRH et Gestion financière mené par Sylvie Blanc et Alain Dupraz, a permis d'identifier les indicateurs à mettre en place pour piloter l'innovation au niveau des ressources immatérielles.
Les temps de travail avec les managers ont permis de formaliser l'organisation à mettre en place pour poursuivre le développement inéluctable et périlleux.

Des propositions d'actions concrètes ont émergé et ont été priorisées pour construire une feuille de route, avec une vision pluri-annuelle.

La coopération avec une entreprise adaptée a permis d'intégrer, pour une action ciblée, une personne en reclassement suite à une problématique de santé.

Cette action contribue à la politique de diversité de l'entreprise.

En 2021 la mission se poursuit avec la cartographie des compétences qui va permettre d'inscrire l'entretien professionnel dans une logique de gestion des emplois et des compétences.

Le petit mot de Nicola GOBBO, Directeur Général Délégué :

Malgré sa taille de petite entreprise, Roctool a des clients grands comptes à l'international, des équipes pluridisciplinaires et multi-culturelles, des projets techniquement uniques demandant régulièrement de la souplesse intellectuelle. La capacité à accompagner nos collaborateurs (techniciens, ingénieurs et équipes support) dans le développement de la société est donc un vrai défi et au centre du succès du groupe : l'accompagnement de Sylvie nous a permis de consolider les bases d'une démarche RH en ligne avec nos objectifs.

Entreprise inclusive

MISSION 2019-21 — **ASVA: Entreprise adapté**

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DE L'ASSOCIATION

INTÉGRER ET INSÉRER

L'entreprise adaptée "Atelier Savoyard de la Vie Active" ASVA, a été créée en 1989 : elle emploie 59 salariés, en reconversion professionnelle suite à un problème de santé.

Sa mission d'insertion : «permettre à chaque salarié d'acquérir une expérience professionnelle lui permettant de s'épanouir et d'accéder plus facilement à d'autres emplois »

Un accompagnement personnalisé est mis en place pour structurer le projet professionnel de chacun et l'aider à faire évoluer ses compétences.
94% de salariés bénéficient d'une RQTH.

STRUCTURER SA TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE POUR DÉVELOPPER ET PÉRENNISER L'ACTIVITÉ

FAIRE EVOLUER LES PRESTATIONS ET LE MODELE ECONOMIQUE

La mission 2019 a permis d'identifier qu'il était nécessaire de passer d'une logique de « sous-traitant » au renforcement de notre mission de « passerelle pour accès durable à l'emploi »

La législation évolue, elle vise à inciter les salariés à rejoindre les entreprises dites « ordinaires ».

En 2021, j'accompagne les acteurs de l'ASVA dans la réorganisation qui va leur permettre de développer des missions de mise à disposition et **facility management** au sein d'entreprises partenaires. Cette nouvelle offre globale vise à aider les PME à devenir acteurs de l'insertion durable et à remplir leur OETH en favorisant l'emploi des personnes handicapées, par un accompagnement personnalisé.

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

La mission a permis de mettre en avant :
- les valeurs fortes de l'association : l'activité professionnelle est pourvoyeuse de lien social.
- le handicap n'est pas un frein ; il peut être compensé techniquement, il est souvent vecteur de motivation.
- les actions spécifiques : l'encadrement est vigilant à articuler « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie.

L'accompagnement visait également à mobiliser les membres du CA autour du nouveau contrat d'objectifs et de moyens en lien avec la réforme des EA et la politique nationale relative au handicap.

En 2021, le rôle sociétal de l'ASVA sera amplifiée auprès des acteurs politiques et économiques de la combe de Savoie, afin de développer de nouvelles collaborations.
La préparation d'un événement "portes ouvertes " en partenariat avec des sponsors (dont : Crédit agricole) est lancée.

En 2019 nous avons pu :
- initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences structurée permettant de créer une nouvelle dynamique et de positionner les missions différemment grâce à la cartographie des compétences
- mobiliser les ressources et financements via des dispositifs : ingénierie financière des projets
- créer des outils de pilotage, via des indicateurs : ex le volume d'heures payées, facturables, facturées.

L'accompagnement se poursuit en 2021 avec une approche de la démarche RSO.

Le petit mot de Cécile TARAJAT, Directrice :

"L'accompagnement nous a rendu acteurs de notre stratégie, nous a permis de mobiliser le Conseil d'administration, de redéfinir nos valeurs et missions et d'initier la réflexion sur notre modèle économique"

Entreprise familiale

MISSION 2015-20 — **Casino : Le New Castel**

ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTS ET DE LEURS EQUIPES

INTERGENERATION

Ce bâtiment iconique a été construit en 1883, peu de temps après la construction des Thermes de Challes-les-eaux. Il fut un hôtel durant la première guerre, puis centre d'accueil durant la seconde,
C'est en 1987 que Mr Carre Jacques créa le casino. La gestion de l'établissement a été repris par son fils William en 2011.
Il emploie 42 salariés

Nicolas et Cécilia, qui constitue la 3eme génération, prennent peu à peu leurs marques et s'investissent dans les nouveaux projets.

L'ESPRIT DE FAMILLE

Les salariés parlent de leur métier avec passion et expriment leur sentiment de fierté de travailler dans cet établissement et d'appartenir à cette seconde famille. Ils sont les premiers ambassadeurs de l'établissement.

Le respect des valeurs fondatrices se transmet au fil de l'eau, lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs. Parallèlement, différents projets d'innovation technologique se mettent en place; ainsi que des propositions d'événements et de moment de convivialité.

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Afin de proposer une qualité d'accueil de la clientèle, les membres du comité de direction sont garants de la cohésion entre les équipes, pour assurer une continuité de qualité de service.
En effet, l'amplitude horaire de 10h à 2h du matin rend difficile les échanges entre les collaborateurs.
Cette particularité nécessite également une vigilance et une prévention concernant la santé au travail. Sujet traité en collaboration avec les membres du CSE.

L'intégration des petits enfants des créateurs et leurs formations par des collaborateurs qui ont travaillé avec leur grands parents est un challenge intéressant de transmission du savoir et de la culture d'entreprise.

Le petit mot de Mr ANTOLINI, Directeur :

Sylvie est très à l'écoute. Cela permet d'obtenir les résultats escomptés.

Entreprise indépendante

MISSION DE 2013-15 — **Au Jardin Des Plantes**

ACCOMPAGNEMENT DE L'EQUIPE DE DIRECTION ET DE SES COLLABORATEURS

GRANDIR, TOUT EN RENFORÇANT NOTRE IDENTITE

La jardinerie a été créé en 1962 par Monsieur Roger GONNET et reprise par son fils Laurent en 1987.

La production horticole et le magasin d'une surface de 8000 m² sont installés à Voglans (73420).

Effectifs : 42 équivalents temps plein, et 13 saisonniers.
Acceuil de 53 stages écoles/ an.

ENGAGEMENT RSE

Créer un éco système favorable à la cohésion d'équipe, pour permettre l'épanouissement de chacun, et donner la possibilité aux collaborateurs de s'engager, de grandir et de participer à la communication des valeurs de cette entreprise "extra ordinaire"

Les dirigeants mobilisent les équipes pour créer une nouvelle dynamique, avec un management participatif grâce aux formations : "Nous souhaitons développer l'activité par le biais d'une image qualitative de conseil et d'écoute des clients. Il est important pour nous de permettre à chaque membre de notre équipe de travailler avec plaisir, c'est pourquoi nous avons aménagé des espaces de convivialité pour nos équipes."

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

LES DIRIGEANTS SONT TRÈS IMPLIQUÉS AU SEIN DU CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS, ILS PARTICIPENT A DE NOMBREUSES FORMATIONS TOUT AU LONG DE L'ANNÉE. LAURENT A OCCUPÉ LA FONCTION DE PRÉSIDENT DE SECTION DE CHAMBÉRY.

L'accompagnement a permis d'impliquer de nouvelles parties prenantes internes et externes, de mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, GPEC, en construisant un plan de prés de 2500 heures de formation, soit 5,67% de la masse salariale.
Chaque collaborateur a pu s'impliquer dans l'aventure collective grâce à une semaine de séminaire de cohésion d'équipes.
Parallèlement, l'entreprise a engagé un démarche vers la labélisation RSE responsabilité sociétale de l'entreprise et a obtenu le LABEL Lucie qui réunie les entreprises responsables.

Témoignage vidéo :
http://www.quintessens-rh.com/video/item/358-communaute-lucie-au-jardin-des-plantes

Le petit mot de Laurent GONNET, Président :

Quintessens, c'est une écoute bienveillante !
Une agilité hors pair, pour des résultats qui ont dépassé nos espérances.
En un mot, ce qui caractérise cette entreprise : EFFICACITÉ !

Entreprise innovante

MISSION 2018-20 — **Sibuet Environnement**

ACCOMPAGNEMENT DU DIRIGEANT ET DE SES EQUIPES

MAITRISE DE LA FILIÈRE DÉCHETS DANS SON ENSEMBLE

La famille SIBUET a créé la société en 1971 à Chamoux sur Gelon 73.
Son activité principale était la collecte des ordures ménagères de porte à porte, sur la combe de Savoie.

En 2019, elle emploie 120 salariés, sur 4 sites avec deux grandes activités:
- Collecter et transporter
- Trier, recycler et valoriser différents types de déchets.

Un service R&D travaille sur de nombreux projets innovants.

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT ET LA RÉORGANISATION

En 2019 l'entreprise anticipe les évolutions de son marché et souhaite valoriser sa démarche d'économie circulaire :
- développer une logique d'attractivité en mettant en avant l'utilité de ses métiers. Ex: recyclage et démantèlement d'acrans.
- accompagner le changement d'échelle et respecter les réglementations afférentes
- aller vers une logique plus « industrielle »
- définir le plan stratégique de formation et aborder la transition numérique.

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Mobilisation des acteurs

Le CSE est impliqué dans les actions conduites pour améliorer les conditions de travail.
Lors des échanges avec la Direction il est apparu important :
- d'anticiper les risques de résistance aux changements en préparant une communication par service
- d'associer les chefs d'équipes aux projets stratégiques
- de mettre en place des espaces participatifs pour permettre collectivement à ces chefs d'équipe d'évoluer vers une posture de managers
- de les impliquer davantage dans la gestion des compétences et d'autres aspects RH
- de les solliciter pour choisir l'outil numérique qui va permettre d'instaurer une nouvelle communication;
- et de sensibiliser le personnel à la démarche RSE.

Compte tenu des mutations que vivent les acteurs externes qui gravitent autour des entreprises, il est indispensable d'identifier les parties prenantes pouvant contribuer aux différents projets.

Mise en place d'une démarche structurante de pilotage

Réalisation d'un audit interne et pilotage d'indicateurs.
Validation d'un plan d'actions prioritaires pour l'année 2019.
La régularité des points d'étape est nécessaire pour suivre le déroulement des projets.
L'accompagnement se poursuit en 2020-21 dans la continuité.

Le petit mot de LAURENT DUPON, Dirigeant :

“On a tous besoin, à un moment dans sa société, de faire un point et d'avoir un regard extérieur afin d'évoluer, de progresser.
Etre accompagné pour fédérer et mener à bien cette transition est important.”

ACTION COLLECTIVE PILOTAGE RH

MISSION 2018-19 — 8 entreprises participantes

ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTS ET DE LEURS EQUIPES

OBJECTIFS :PASSER D'UNE LOGIQUE D'AJUSTEMENT COURT TERME À UNE VISION GLOBALE ET ANNUELLE

8 entreprises savoyardes ont été accompagnées en partenariat avec ARAE (FINANCEMENT RÉGION)

500 emplois directs et indirects (sous-traitance)

La region AURA a consacré un article dans son journal JITEC :

https://www.thesame-innovation.com/wp-content/uploads/jitec218_compressed.pdf
(Voir page 4)

EXPERIMENTATION

OBJECTIF : Aider le dirigeant à structurer le pilotage de l'entreprise en incluant la RH et faciliter la communication du dirigeant en interne (associés, organe de gouvernance, équipe de direction, IRP, personnel…).

Les chiffes clés en matière RH (Effectifs, ETP, masse salariale, prestations externalisées, productivité, absentéisme, turn-over, formations….).

CO ANIMES PAR SYLVIE BLANC ET ALAIN DUPRAZ

Bilan de l'action

Mise en place du CSE : 5 entreprises sur 8

Ont mis en place le CSE avec le volet formation des élus mais aussi l'animation des réunions et la construction du dialogue social.

Politique handicap: 5 entreprises sur 8

Ont formalisé leur politique handicap, pris contact avec des parties prenantes et mis en place pour remplir leur OETH.

Cartographie des compétences : 6 entreprises sur 8

Ont cartographié leurs compétences pour mieux orienter leurs formation mais aussi mieux cibler leurs prochaines embauchés

Plan de formation et rencontre OPCO : 5 sur 8

Ont structuré un plan de formation avec une approche qualitative et quantitative. L'année 2019 étant une année charnière de réforme, la rencontre avec les OPCO a été très appréciée.

Refonte de la politique salariale : 4 sur 8

Ont fait bouger des lignes à travers la mise en place d'une rémunération variable ou l'adaptation d'un contrat d'intéressement.

QUINTESSENS
valorisons le capital humain

Je remercie l'ensemble des acteurs qui ont permis la réalisation des missions présentées dans ce livret (DIRECCTE, OPCO, Région, ARAE…).

J'adresse également mes remerciements à tous les dirigeants qui m'ont sollicitée pour accompagner leurs projets et qui ont ainsi contribué à la réussite du développement de QUINTESSENS.

Depuis 2021, Quintessens est référencé dans plusieurs dispositifs, qui financent des projets de transformation des organisations.

LA RAISON D'ETRE DE

QUINTESSENS

Accompagner avec empathie,

les dirigeants et leurs équipes,

pour co construire

DE NOUVEAUX HORIZONS

de développement économique,

intégrant

les enjeux humains

et sociétaux

Mon ambition pour les années à venir est de vous donner envie de vous engager sur le chemin de l'entreprise à mission et de vous aider à renforcer les ressources immatérielles stratégiques, dans le but de développer la vitalité de votre organisation.

Bien à vous

Sylvie

QUINTESSENS
valorisons le capital humain

Les bureaux de QUINTESSENS sont situés

Batiment Uranus

114 voie Albert EINSTEIN

73800 Porte de savoie

06 48 47 47 63

sylvieblanc@quintessens-rh.com

www.quintessens-rh.com

PARC D'ACTIVITES
ALPESPACE