



LES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DU GROUPE MOMENSE, VECTEUR DE TRANSFORMATION CULTURELLE

Dans une conjoncture où les métiers de la restauration, de l'événementiel et plus largement du service, n'attirent plus autant les talents qu'avant, comment gérer les ressources humaines au sein d'un groupe de **550 collaborateurs dont le cœur de métier est de faire vivre des moments inoubliables à ses clients** lors d'événements grandioses ou très intimistes ?

Selon **Fabrice Rebecchi (directeur des ressources humaines du Groupe)** c'est en **modernisant**, donnant du sens et en **créant un sentiment d'appartenance** qu'un Groupe comme Momense arrive aujourd'hui à attirer et fidéliser les talents.

Une vision moderne des ressources humaines

A son arrivée en 2021, Fabrice Rebecchi s'est retrouvé face à un chantier immense. Après une période compliquée pour l'entreprise au moment de la crise sanitaire, il a fallu recréer de la cohésion et recruter de nouveaux salariés pour répondre aux besoins du business qui est reparti très fort.

Pour celui qui se définit comme un agent de transformation culturel plutôt que comme un directeur des ressources humaines, la modernisation des process de recrutement était une première étape.



A une époque pas si lointaine où les recrutements se faisaient essentiellement via le bouche-à-oreille, le Groupe Momense (dont Potel et Chabot, 200 ans d'existence- fait partie), ne faisait pas exception. A son arrivée **Fabrice Rebecchi** s'est attelé à un premier chantier, celui de la **modernisation des process de recrutement**, en utilisant notamment la force des réseaux sociaux *"Aujourd'hui les jeunes générations n'envoient plus de CV comme on pouvait le faire auparavant, il faut aller vite ; très vite et être attractif. Le travail effectué au niveau des relations écoles est également primordial, puisqu'il permet d'approcher directement nos futures recrues, formées et motivées par leur métier"*.

Autre chantier important pour le directeur des ressources humaines, harmoniser les process internes et donner plus de cohérence entre les postes mais surtout créer une émulation en embarquant les nouveaux comme les anciens. *« Avec une moyenne d'environ 10 ans d'ancienneté au sein du Groupe, il était important de créer une cohésion avec les nouveaux arrivants afin de les fidéliser. Je crois que le sentiment d'appartenance fort à une entreprise est l'une des clés du succès »*.

L'entreprise a alors pris le temps de coucher sur le papier ce qu'étaient ses valeurs,

- **La passion du client**
- **Le pouvoir créatif**
- **La richesse du collectif**
- **L'épanouissement de chacun**

Et a réfléchi à sa promesse, et ainsi acté la création d'une marque employeur forte

« Tout réinventer pour permettre à chacun une vie meilleure »



Une marque employeur forte

En premier lieu l'**institutionnalisation d'événements** Groupe et par site (Summer et Christmas party, after works, déjeuners d'équipe...) qui permettent aux salariés du groupe de se créer eux aussi des souvenirs et de vivre des moments d'exception. « *En juillet dernier nous avons réuni plus de 400 de nos collaborateurs au Parc des Princes à l'occasion de notre summer party annuelle. Des équipes externes ont été recrutées pour l'occasion afin de permettre à nos équipes internes de maitres d'hôtels, serveurs et cuisiniers notamment de profiter pleinement de leur soirée* » explique Fabrice Rebecchi.

La mise en place d'un comité QVT (qualité de vie au travail), qui va permettre d'intervenir sur des sujets comme la posturologie sur certains postes de travail, mais également des **avantages sociaux et de rémunération pour tous (PEE avec abondement, rémunération immédiate des heures supplémentaires à certains périodes de l'année et non pas récupération, Mutuelle avantageuse largement prise en charge par l'entreprise ...)**.

Le sujet de la **formation et de l'intégration** est également au centre des enjeux de l'entreprise. Le parcours d'intégration a été totalement repensé ces deux dernières années, désormais chaque nouvel arrivant se voit remettre un livret d'accueil et d'intégration complet et bénéficie d'une journée dédiée (deux journées d'intégration sont organisées par an en présence des membres du Comex de l'entreprise), à cette occasion les nouveaux salariés sont reçus à l'image des clients du groupe, dans un cadre prestigieux, avec des prestations haut de gamme.

A cela s'ajoute un parcours qui permet aux nouveaux arrivants d'expérimenter et rencontrer différentes personnes référentes à divers niveaux de postes.

La transparence, un point clé

La transparence dans la gestion des ressources humaines d'une entreprise offre de nombreux avantages, le principal étant qu'elle favorise un environnement de confiance entre les employés et la direction. Des décisions ou des résultats clairement communiqués sont toujours mieux appréhendés et compris et cela permet de renforcer la culture d'entreprise et le sentiment d'appartenance. Ainsi, depuis quelques mois plusieurs initiatives ont vu le jour et certaines sont en cours de développement.

A titre d'exemple, l'ensemble des salariés ont pu, pour la première fois, répondre à une enquête interne dont les résultats révélés en janvier 2023 ont permis de mettre en évidence les points sur lesquels il faut capitaliser (la fierté du produit, l'adhésion aux valeurs, l'impact et l'utilité de son travail et la prise d'initiative) et les points à améliorer.

Parmi les axes à développer

- **Le développement professionnel**
- **La transparence dans le process de décisions**
- **La reconnaissance (financière et humaine)**
- **La transversalité dans les relations humaines**
- **L'innovation dans les modes de travail**



Pour répondre à ces assets, un groupe de travail constitué de tous les membres du COMEX et d'un certain nombre de N-1 du COMEX (la MGM, pour Momense Group Management) s'est réuni courant juillet pour définir les principales actions à mener.

- **Le développement des compétences** >> avec la mise en place d'un parcours de carrière qui comprend une grille de compétences, des passerelles métiers, des évolutions possibles... pour chaque poste

- **La transparence dans le process de décisions** >> avec l'intervention d'un chargé de projet et d'un expert qui interviennent durant le COMEX en fonction des sujets abordés.

- **La reconnaissance (financière et humaine)** >> qui passe par l'harmonisation de la politique salariale et la création d'une grille salariale, et la clarification des règles de rémunération (heures supplémentaires, heures de nuit...)

- **La transversalité dans les relations humaines** >> mise en place des journées « vis ma vie » et de parcours métiers pour le COMEX et N-1 du COMEX. Mais aussi l'organisation d'évaluations 360° pour le COMEX et les managers.

« Si je ne suis pas capable d'expliquer à un collaborateur le bienfondé d'une décision, et de l'assumer pleinement, c'est qu'elle n'est pas bonne »

Comme un pari sur l'avenir, le Groupe Momense prévoit de boucler une centaine de recrutements en postes fixes d'ici à la fin de l'année 2023 pour arriver à plus de 600 salariés !