

Bio express

- **Depuis 2024**: Présidence du groupe ANDRH Paris Seine (480 membres)
- **2022-2024**: Présidence du groupe ANDRH Paris XVI^e
- **Depuis 2019**: DRH d'Isoskèle, nouvelle marque du groupe La Poste
- **2015**: Responsable RH IDF pour le groupe La Poste



Angélique Bordas

DRH d'Isoskèle et présidente du groupe ANDRH Paris Seine



Si je n'avais pas été RH

J'aurais choisi les métiers des soins. J'aime l'aspect humain et la possibilité d'aider.



Mon engagement

Je participe régulièrement à des maraudes.



Mes sources d'inspiration

Je pratique beaucoup la danse, qui me permet de m'ancrer et de prendre du recul.



Ce que j'apprécie le plus dans mon métier

Chaque rencontre est pour moi une découverte.



La question que j'aime poser en entretien

« Quelle est votre passion dans la vie ? », parce qu'elle permet de répondre plus naturellement, de sortir du cadre classique de l'entretien.

Mes 3 pratiques RH

Par Anaïs Coulon, ANDRH

1

Fidéliser grâce à la formation professionnelle

Dans un contexte de recrutement très concurrentiel, notre objectif est aujourd'hui la **fidélisation** des talents. L'un de nos premiers projets a ainsi été de créer une **école interne**, « l'Académie ». C'est un vrai **levier de rétention**. Nous avons investi dans des locaux qui évoquent un **campus**, un lieu de **créativité**, avec un espace de vie agréable. C'est un étage dédié où les collaborateurs peuvent se réunir pour des temps de sensibilisation et de formation. Différents **formats** sont proposés : une heure pour une **expertise**, une demi-journée pour du **développement** plus classique, etc. Cette académie permet aussi de développer des compétences de **transmissions des savoirs** et de **pédagogie**. ●

2

Former à l'intelligence artificielle

Depuis 2019, la **technologie** et les **outils** ont fortement évolué. Certains peuvent redouter cette **évolution**, par crainte que leur métier ne disparaisse. Pour ne pas subir, nous avons fait le pari d'**investir** et de former nos collaborateurs et collaboratrices. Notre responsable veille et IA s'est formée et prépare des **ateliers** qui se déploieront cette année. En **anticipant** ces changements, nous en devenons des acteurs et des actrices. ●

3

Harmoniser le socle social à la suite de rachats

Dans le cadre de rachats lors du développement d'Isoskèle, les **politiques salariales, conventions collectives, usages** et **accords** étaient différents. L'**harmonisation** du socle social, qui a duré plusieurs mois, a été bénéfique. Nous avons débuté avec un **état des lieux** de tous les accords et usages, puis imaginé différents scénarios. Nous avons d'abord mis en place un **accord de méthode** avant de démarrer les négociations et de terminer avec cet accord d'harmonisation en 2021. Nous avions à cœur d'avoir un **interlocuteur** pour chaque société. Lorsque nous n'avions pas de délégués syndicaux ou de membres du CSE, nous avons **mandaté** un salarié pour la représenter bien que cela ne soit pas une obligation légale. Ce symbole fort, inscrit dans notre **accord d'harmonisation**, a été très bien reçu. ●

Isoskèle en bref

Créée le 14 février 2019, Isoskèle est une agence de data marketing et de communication. Elle est le résultat de la rencontre de différents pôles d'expertise, pour répondre à l'ensemble des besoins des annonceurs en intervenant sur tous les maillons de la chaîne, de la publicité à la création, au studio, du marketing à la performance, du SEO et SEA. Elle compte aujourd'hui environ 430 collaborateurs.

« Dans un contexte de recrutement très concurrentiel, notre objectif est aujourd'hui la **fidélisation des talents**. L'un de nos premiers projets a ainsi été de créer une **école interne**, "l'Académie". »