

ROLAND KARSENTY

Découvrez le parcours inspirant de Roland Karsenty, DGRH Groupe de SEGULA TECHNOLOGIES;

Pouvez-vous résumer le parcours qui vous a amené à la tête des ressources humaines du SEGULA Technologies ?

Mon parcours est marqué par une diversité d'expériences dans les domaines des ressources humaines et du leadership, au sein de grandes entreprises multinationales technologiques et industrielles. J'ai occupé des rôles stratégiques dans le développement des talents, la transformation, la gestion du changement et les relations sociales. Ces expériences m'ont permis d'acquérir une vision globale des enjeux RH dans des environnements internationaux et complexes. Rejoindre un Groupe Familial à dimension humaine, où l'actionnariat est Familial, non coté en bourse, où la culture de la performance est au cœur de nos métiers de l'Engineering et où je peux appliquer toute cette expertise à une échelle mondiale est une aventure passionnante ; et je le vis comme telle. D'ailleurs, en rejoignant Segula Technologies j'ai plutôt signé un livret de famille qu'un contrat de travail.

Quelle est la singularité du Groupe SEGULA ? Qu'est-ce qui le caractérise particulièrement ?

Segula est un Leader (Pure Player) mondial des services d'Ingénierie et de R&D. Le Groupe Segula Technologies met en œuvre une connaissance sectorielle approfondie et la maîtrise des dernières technologies mécaniques, électroniques, digitales et logicielles pour accompagner et renforcer les missions industrielles de ses clients. Conjuguée à l'ensemble des capacités du Groupe, Segula Technologies aide ses clients à accélérer leur Projets et leur transformation vers les Industries 4.0. Le Groupe SEGULA compte plus de 15 000 ingénieurs et scientifiques dans plus de 30 pays, et opère dans les secteurs de l'Automobile, l'Aéronautique, le Spatial, la Défense, le Naval, le Ferroviaire, Infrastructure & Transports, l'Energie, les Utilities & Chimie, Sciences de la Vie, Semi-conducteurs & Electronique, Industrie & Biens de consommation.

La singularité de Segula réside dans son ADN d'innovation continue, sa capacité à se transformer et à anticiper les besoins des marchés de l'Engineering. Ce qui caractérise particulièrement le groupe, c'est son expertise technologique de pointe combinée à une approche collaborative. Segula se distingue également par son engagement fort envers sa réactivité, sa proximité, son mode entrepreneurial, l'éthique, l'impact sociétal et environnemental, qui sont profondément intégrés à sa culture d'entreprise.

- Groupe familial, non coté en Bourse
- Croissance rapide ces dernières années
- Activité multisectorielle (auto, aéro, ferro, énergie, naval, pharma)...
- Agilité : Culture d'entreprise favorisant l'entrepreneuriat, la prise de responsabilités, les décisions rapides... ce qui permet une grande réactivité par rapport à nos clients, et des parcours intéressants pour nos collaborateurs

En complément :

- Capacité à mener des projets complets, clés en main car compétences de bout en bout de la chaîne industrielle (pour l'automobile : du design à la production et à l'amélioration continue) + Capacité à gérer de grands projets dans nos bureaux d'études
- Forte densité d'implantation (140 implantations dans le monde entier) - nous permet d'être à proximité de nos clients
- Engagement en faveur de l'innovation : SEGULA génère de l'avance technologique pour ses clients (cf ex)

Quels sont les métiers spécifiques et/ou les compétences rares au sein de SEGULA ? Comment abordez-vous ce défi ?

SEGULA regroupe des compétences pointues dans des domaines comme l'Ingénierie Automobile, l'Aéronautique, Le Nucléaire, Le Ferroviaire, l'intelligence artificielle, la cybersécurité, le cloud computing et la transformation digitale. Ces



métiers exigent une expertise technique rare et une capacité d'adaptation constante. Pour relever ce défi, nous investissons massivement dans la formation continue, le développement des compétences internes et l'attraction des meilleurs talents via des partenariats académiques et industriels.

- Compétences et métiers rares : liés aux nouvelles technologies (IA,etc.) + métiers de type soudeurs, ajusteurs monteurs etc.
- Comment nous abordons ce défi ? : formation/montée en compétences (développer sur la SEGULA academy, MySkills, etc).

SEGULA Technologies est un groupe mondial. Quels challenges pour l'entreprise ?

Les défis principaux incluent la gestion des équipes multiculturelles à travers différents fuseaux horaires, l'alignement des stratégies locales et globales, et l'adaptation aux réglementations internationales variées. De plus, dans un marché technologique très compétitif, il est essentiel de maintenir l'engagement des employés et de répondre rapidement aux évolutions du marché.

140 implantations dans 30 pays : implique diversité culturelle, linguistique, décalage horaire... et donc polyvalence et adaptabilité de la part des collaborateurs. Autre challenge : cohésion d'équipes travaillant à distance;

Pour relever ces défis, la flexibilité est clé :

- Recrutement de personnes (soft skills) ouvertes, désireuses de travailler dans un environnement international, capables de faire preuve de flexibilité, de débrouillardise, etc.
- Politique décentralisée (avec équipes décentralisées) pour faciliter les décisions rapides ; s'appuie sur des outils IT tels que Teams, mis en place pendant l'épidémie de Covid, qui a révolutionné notre façon de travailler et s'est imposé comme un outil du quotidien
- Diffusion de bonnes pratiques et de guidelines Groupe tout en gardant une certaine souplesse sur leurs applications locales

La RSE semble un sujet important de la stratégie du groupe. Comment la définiriez-vous ? Quels liens avec la stratégie RH ? Où en êtes-vous sur la partie RH de la CSRD ?

Chez SEGULA, la RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) est ancrée dans nos valeurs fondamentales. Elle englobe notre engagement envers la durabilité, l'inclusion et l'éthique. Au niveau RH, cela se traduit par des initiatives visant à promouvoir l'équité, le bien-être des employés et la diversité. Concernant la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), nous avons déjà intégré des pratiques avancées de reporting ESG, et travaillons à renforcer la transparence et l'engagement sur les aspects sociaux, incluant des indicateurs clairs en matière de RH.

·5 axes prioritaires Groupe : diversité et inclusion, réduction de notre empreinte carbone, gestion des carrières, bien-être des collaborateurs, pratiques commerciales éthiques.

·Chacun des axes est soutenu par des objectifs clairs et chiffrés, avec des initiatives poussées sur l'ensemble de nos géographies.

Lien avec le RH : Utiliser la CSRD comme une opportunité pour renforcer les initiatives sociales et la marque employeur.

La CSRD exige une transparence accrue sur :

- Diversité, équité et inclusion (DEI). Cf ME + DPEF
- Conditions de travail, y compris le bien-être, la santé et la sécurité. : cf ME
- Politique de rémunération et écart salarial. / pour 2026
- Formation et développement des compétences des employés >> My Skills/ SA, ...

Comment déclinez-vous vos politiques de recrutement, d'engagement et de fidélisation, marque employeur pour répondre à ces enjeux, internationaux, environnementaux, voire technologiques ?

Nos politiques reposent sur trois piliers :

1. Recrutement : attirer des talents diversifiés en utilisant des outils innovants et des partenariats stratégiques.
2. Engagement : offrir des environnements de travail flexibles et des opportunités de croissance personnelle.
3. Fidélisation : investir dans la formation, le bien-être et une culture d'entreprise inclusive.

Nous renforçons également notre marque employeur en mettant en avant notre engagement environnemental et technologique.

Engagement et fidélisation des talents :

- Bien-être au travail :
 - Flexibilité – équilibre vie pro perso
 - Mise en place d'actions de bien-être au travail (cours de yoga/pilates)
 - Sensibilisation à des causes RSE comme Octobre Rose ou la SEEPH
 - >> favoriser un environnement de travail inclusif et positif.
- Opportunités de développement professionnel : formations continues (Segula Academy, parcours d'évolution personnalisés (MySkills), et des programmes de mentorat (WINS) pour favoriser l'engagement des collaborateurs et leur permettre de se projeter à long terme au sein de l'entreprise.
- Développer votre esprit entrepreneurial : Encourager l'implication des employés dans des projets d'innovation : DISRUPT

Marque employeur et attractivité :

- RSE : Mise en avant de nos initiatives, que ce soit en matière de réduction de l'empreinte carbone, de projets environnementaux innovants (avec la R&D) et nos actions sur nos 5 enjeux comme avec notre programme WINS sur la mixité, notre partenariat avec ELLES BOUGENT ou encore nos actions sur l'inclusion.
- Communication transparente : Communication sur les valeurs, les projets internationaux , ... (Témoignages de collaborateurs)
- Transformation digitale : Formation des collaborateurs aux compétences /métiers du futur (Graduate program) et digitalisation de nos process RH

Le Sujet D&I est-il un sujet prioritaire ?

Absolument. La Diversité et l'Inclusion (D&I) sont au cœur de notre stratégie RH. Nous nous engageons à créer un environnement où chaque collaborateur se sent respecté et valorisé, indépendamment de son origine, genre, orientation ou situation personnelle. Cet engagement va au-delà des paroles et se traduit par des objectifs mesurables. C'est l'un de nos 5 enjeux RSE.

Nous encourageons la diversité sous toutes ses formes, ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap. En 2023, les femmes représentent 23 % de notre effectif Groupe, avec un écart salarial de 12%.

Diversité : Plus de 30 pays

INITIATIVES

- Programme SOS / INDEED : programme de recrutement inclusif pour les recruteurs
- Cellule handicap composée de 4 référents sur les périmètres Automobile, Engineering, Industrie & Aéronautique avec sensibilisation et recrutement d'un chargé de mission sur ce sujet
- Actions menées chaque année : aménagement de postes de travail, formation managers, sensibilisation à travers des webinaires et ateliers pour les collaborateurs

Digitalisation, Automatisation, Intelligence artificielle, SIRH, comment voyez-vous l'apport des technologies pour répondre à vos enjeux RH ?

Les technologies transforment notre manière de travailler. L'intelligence artificielle et l'automatisation simplifient les processus RH, comme le recrutement et la gestion des performances. Les SIRH (Systèmes d'Information RH) favorisent une gestion centralisée et permettent une meilleure expérience collaborateur. Ces innovations nous aident à être plus agiles et à répondre aux besoins des équipes de manière proactive.

- Améliorer le parcours candidat sur notre site carrière avec l'IA
- Nous nous appuyons sur l'IA pour gagner du temps et éviter les biais que peuvent avoir les humains. Par exemple, pour répertorier et cartographier les compétences de nos milliers de ressources, nous nous appuyons sur l'IA (365Talents) de sorte à avoir une visibilité en temps réel des compétences dont nous disposons, pour pouvoir les proposer à nos clients. Et pour les collaborateurs, l'outil suggère objectivement des formations appropriées ou des mobilités.

Un gros sujet d'actualité, la Transparence des rémunérations. Est-ce un sujet chez vous, jusqu'où aller au-delà des rémunérations ? Transparence des carrières ? Le sujet de la mobilité interne par exemple ?

La transparence des rémunérations est un enjeu clé. Nous avons mis en place des grilles salariales claires et des mécanismes de feedback réguliers. Au-delà des rémunérations, nous travaillons sur la transparence des parcours professionnels, en mettant à disposition des outils de mobilité interne et des programmes de développement qui

permettent aux collaborateurs d'évoluer au sein du groupe.

>>Prévu dans la législation pour 2026

>> Mobilité sectorielle, géographique et fonctionnelle

Comment voyez-vous l'avenir ? Quelles sont les perspectives pour le groupe ? Vos 3 enjeux principaux ?

L'avenir d'SEGULA repose sur :

1. L'innovation continue : rester leader dans les domaines technologiques émergents.
2. L'engagement environnemental : atteindre nos objectifs de neutralité carbone et promouvoir des solutions durables.
3. L'expérience collaborateur : attirer et fidéliser les meilleurs talents dans un marché compétitif.

Difficile de prévoir l'avenir dans ce contexte où tout bouge très vite, mais quoi qu'il en soit l'ingénierie est plus que jamais clé pour accompagner l'industrie dans ses grandes mutations (transition écologique, transition digitale...). Ce sont autant d'opportunités de croissance et de diversification pour Segula.

Enjeux :

- Diversification des activités
- Recrutement de milliers de talents
- Formation aux nouveaux métiers

En conclusion, 3 conseils à nos lecteurs ?

1. Restez curieux et ouverts aux opportunités.
2. Investissez dans le développement des compétences.
3. Placez l'humain au centre de vos priorités professionnelles et personnelles

- Agilité et flexibilité (dans un contexte instable où il faut pouvoir rebondir rapidement et où les métiers évoluent à gde vitesse, cultiver l'agilité est crucial pour anticiper les transformations économiques, technologiques et sociales) : encourager l'apprentissage continu, développer des méthodes de travail flexibles, simplifier la prise de décision...

- Garder la passion du métier, la passion de l'humain, et replacer celui-ci au cœur des stratégies : prioriser le bien-être des collaborateurs, développer une culture de feedback, valoriser la diversité... - Les collaborateurs sont le moteur de notre performance mais aussi nos ambassadeurs !

Autres pistes :

- oser l'audace et la prise de risques calculés pour se démarquer, inspirer et transformer : porter une vision inspirant et innovante, encourager une culture de la prise de risques, soutenir des projets disruptifs même s'ils ne portent leurs fruits immédiatement...

- créer un impact sociétal, investir dans la RSE : Les générations actuelles, mais aussi les investisseurs, veulent travailler ou investir dans des organisations qui ont un impact positif.