

Informations & Perspectives

2020 | 2021



MENWAY
Groupe



SOMMAIRE

01. PERSPECTIVES 05

02. STRATÉGIE 06

- Gouvernance collective 07
- Développement 10
- Enjeux sociétaux 15

03. PERFORMANCE 20

04. PANORAMA 24

- Historique 25
- Métiers et expertises 26
- Plateformes digitales 28
- Implantations 29

05. ADHÉSIONS & CERTIFICATIONS 30

06. ESPACE PRESSE 33

« 2020 a été une
année exceptionnelle
qui a permis d'accélérer
la transformation du
Groupe Menway »

Perspectives

2020 a été une année exceptionnelle.

Exceptionnelle d'un point de vue sanitaire, économique et social tout d'abord.

La pandémie de Covid-19 a ouvert une aire inédite aux conséquences profondes et durables, notamment sur le marché des ressources humaines en France. Elle a engendré une baisse brutale, bien que momentanée, de notre activité.

La mobilisation sans faille de nos collaborateurs nous a cependant permis de préserver la santé économique du Groupe Menway et d'aborder avec confiance 2021.

Exceptionnelle en terme d'organisation également.

Nous avons en effet mis à profit cette année 2020 pour mener une transformation en profondeur du Groupe Menway, autour d'une nouvelle gouvernance partagée, basée plus que jamais sur l'intelligence collective.

Nous avons également déployé le projet CrossWay, qui fait de la transversalité entre nos différents pôles métiers un levier de développement organique majeur et qui nous permet d'offrir à nos clients une approche inédite à 360° de leurs projets RH.



Le Groupe Menway a donc démarré l'année 2021 fort d'une nouvelle organisation et d'une stratégie de développement par pôle ambitieuse et réaliste, particulièrement adaptée aux attentes des entreprises et organisations.

Nous avons fait le choix d'une approche décloisonnée des grands enjeux sociétaux et déployons auprès de nos collaborateurs les solutions que nous proposons à nos clients en agissant plus spécifiquement :

- pour la qualité de vie au travail, en capitalisant notamment sur l'acquisition de Previa, spécialiste de l'accompagnement du retour au travail, de la prévention de l'absentéisme et de la QVT ;
- pour l'emploi des jeunes.

Le Groupe Menway se met au service de la transformation et de l'humain, accompagne les entreprises, de la PME aux grands groupes, en s'appuyant sur une équipe soudée aux compétences complémentaires.

Groupe Menway, un acteur incontournable dans le domaine des Ressources Humaines.

Jean-Louis PETRUZZI
PDG du Groupe Menway

Stratégie

Stratégie

Gouvernance et intelligence collective

Le Groupe Menway a fait de l'intelligence collective un marqueur fort de son organisation et a mis à profit l'année 2020 pour installer durablement une culture collaborative qui vise à favoriser :

- ✓ le leadership à l'autorité strictement hiérarchique
- ✓ le mode de régulation dynamique plutôt que statique
- ✓ la dynamique émergente plutôt que descendante

Cela lui permet d'asseoir sa capacité à apporter :

- ✓ à ses clients des solutions à forte valeur ajoutée, toujours plus adaptées à des entreprises en perpétuelle transition, en capitalisant sur la complémentarité évidente de ses quatre métiers dans l'approche des enjeux RH
- ✓ à ses collaborateurs la capacité à utiliser et articuler leurs connaissances et compétences différemment pour porter et protéger collectivement la croissance du Groupe.

01

Gouvernance collective

La gouvernance du Groupe a été modifiée en 2020, avec la mise en place d'un Comité de Pilotage, composé de **Jean-Louis Petruzzi**, PDG du Groupe Menway, et d'un dirigeant de chacun des quatre pôles d'activité :

✓ **Christian Ferrari**,
Directeur de Latitude RH
Pôle conseil RH



✓ **Grégoire Cabri-Wiltzer**,
Directeur de NIM
Pôle management de transition



✓ **Frédéric Clausier**,
Directeur de MacAnders
Pôle recrutement



✓ **Philippe Henry**
Directeur de Menway Emploi
Pôle travail temporaire.



02

CrossWay : La transversalité au coeur du projet stratégique

En 2020 plus que jamais, le Groupe Menway comme la plupart des entreprises et organisations a eu besoin de trouver des réponses adaptées à des situations instables et souvent inédites pour faire émerger une approche plus transverse et agile des enjeux RH de ses clients.

Capitalisant sur la complémentarité évidente de ses métiers, le Groupe a accéléré le développement de son approche transversale, évitant ainsi une stratégie de silo qui n'a pas sa pertinence dans l'approche des enjeux RH des entreprises.

Il propose donc désormais quatre expertises, portées par quatre pôles regroupant des entrepreneurs spécialistes. Chaque entreprise peut donc confier ses projets RH à des consultants experts dans leur domaine. Ils associent leurs compétences complémentaires afin d'apporter à leurs clients la réponse la plus pertinente.

En 2020, le projet CrossWay a été déployé. Il vise à rendre cette démarche la plus efficace possible. Porté par tous, à tous les niveaux, il a pour objectif de mettre en œuvre un processus dédié à la transversalité et générateur de valeurs pour les collaborateurs, les clients comme pour le Groupe.



CrossWay s'est articulé autour de plusieurs sous-projets, dont le déploiement a été confié à une vingtaine de collaborateurs issus des différents métiers. Parmi eux, quelques sujets phares sont venus renforcer l'attractivité du Groupe et son emprise régionale, au plus proche des besoins de ses clients.

1. Des expertises visibles et lisibles pour un projet attractif

Le projet stratégique du Groupe Menway a été rendu plus lisible, visible et attractif. Une nouvelle architecture de marques a vu le jour. Elle a été mise en valeur sur le nouveau site web du Groupe, lancé en septembre 2020, et sur l'application de présentation digitale mise à disposition de l'ensemble des consultants en mai 2020.

La communication interne a également été repensée afin de fédérer l'ensemble des collaborateurs autour de ce projet commun.

2. Des consultants au cœur des enjeux des territoires

7 ambassadeurs CrossWay régionaux ont été nommés. Ils animent la dynamique transverse et font en sorte que les enjeux RH spécifiques aux entreprises de leur territoire soient analysés en permanence afin de leur apporter des solutions innovantes et adaptées.

3. Un juste partage de la valeur créée

Un principe fort régit le projet CrossWay : la transversalité doit être génératrice de valeur pour tous, clients, collaborateurs, actionnaires. Des modalités de rémunération spécifiques aux projets transverses ont donc été définies. Elles viennent valoriser individuellement la contribution des collaborateurs au projet CrossWay. Un dispositif de rémunération collective a également été mis en place.

“

La transversalité inhérente aux quatre métiers du Groupe lui permet d'accompagner tous les types d'organisations et entreprises, de la TPE au Grand Groupe, sur tous les enjeux RH.

Stratégie

Développement

Le Groupe Menway en 2023 : une réponse incontournable aux enjeux RH des entreprises sur le marché français.

C'est autour de cette ambition partagée que chacun des quatre pôles métier a construit ses orientations de développement stratégique, avec trois axes forts :

- LA RÉGIONALISATION ET L'INTERNATIONALISATION
- LA SPÉCIALISATION
- LA DIGITALISATION

01

Le choix de la proximité : régionalisation et internationalisation

Persuadé que la connaissance des territoires et la proximité avec les clients et les candidats permettent de mettre en place des dispositifs adaptés à chaque contexte spécifique, le Groupe Menway a, depuis sa création en 2002, fait le choix de s'implanter au cœur des bassins d'emploi.

L'objectif est de consolider le réseau national existant tout en se déployant à l'international.

En 2020, chaque pôle a renforcé son ancrage régional.

Pôle Management de Transition

En 2020 et sur le début de l'année 2021, NIM a conforté son choix de devenir le premier réseau national de management en ouvrant de nouveaux bureaux à Bordeaux et Toulouse, en plus de Paris, Lille et Lyon. Cette expansion nationale se poursuivra sur les deux années à venir, de même que l'internationalisation qui constitue un axe de développement fort.

Pôle Conseil



L'alliance avec Previa a permis au pôle Conseil RH de renforcer sa présence sur la façade Atlantique. Ses équipes sont présentes sur l'ensemble du territoire national, par le biais de ses bureaux basés à Paris, Lille, Lyon, Nancy, Nantes, Aix en Provence et Bordeaux et de son réseau de partenaires capables d'intervenir partout en France. Le renforcement de ce réseau et l'acquisition d'expertises nouvelles, pourraient notamment se faire par le biais de la croissance externe à l'international.

Pôle Recrutement



MacAnders a également choisi de se doter de nouveaux bureaux dédiés au recrutement d'experts, cadres et dirigeants à Toulouse, Bordeaux et Aix en Provence, portant ainsi son nombre d'implantations à huit sur le territoire français. Le pôle recrutement est donc en capacité d'identifier les meilleurs candidats à l'échelle locale comme nationale.

Pour MacAnders, l'avenir est désormais également international puisque l'objectif est de partir à la conquête de nouveaux marchés en Europe et de se classer parmi les leaders européens indépendants du conseil en recrutement.

Pôle Travail temporaire



Fidèle aux exigences de proximité qui l'animent, le réseau travail temporaire poursuivra lui aussi sa stratégie d'expansion nationale, en ouvrant de nouvelles agences spécialisées sur l'ensemble du territoire.



La croissance du Groupe passera donc par l'ouverture de nouvelles implantations, en France et à l'international. Le maillage géographique des différents pôles métiers du Groupe restera à l'avenir un atout majeur et permet de créer des passerelles créatrices de valeur.

Spécialisation

La spécialisation par typologie de métiers ou par secteur d'activité constitue un gage d'expertise fort vis-à-vis des clients et des candidats. La volonté du groupe est de pouvoir proposer un consultant expert, en capacité de prendre en compte efficacement les spécificités des missions qui lui sont confiées, tout en conservant l'agilité qui reste essentielle dans les métiers des ressources humaines.

Le réseau de **travail temporaire Menway Emploi** a choisi depuis plusieurs années déjà de spécialiser ses établissements pour une meilleure compréhension et prise en charge des attentes des clients et candidats. Les consultants sont des spécialistes des métiers qu'ils portent. Ils sont ainsi connus et reconnus au sein de communautés de candidats qu'ils ont créées et qu'ils animent, par métier et par région. En lien permanent avec ces candidats, ils sont en capacité de proposer à leurs clients la bonne personne au bon moment.

Le pôle **management de transition** porté par **Nim Europe** a lui aussi fait le choix de la spécialisation progressive de ses équipes pour les années à venir.

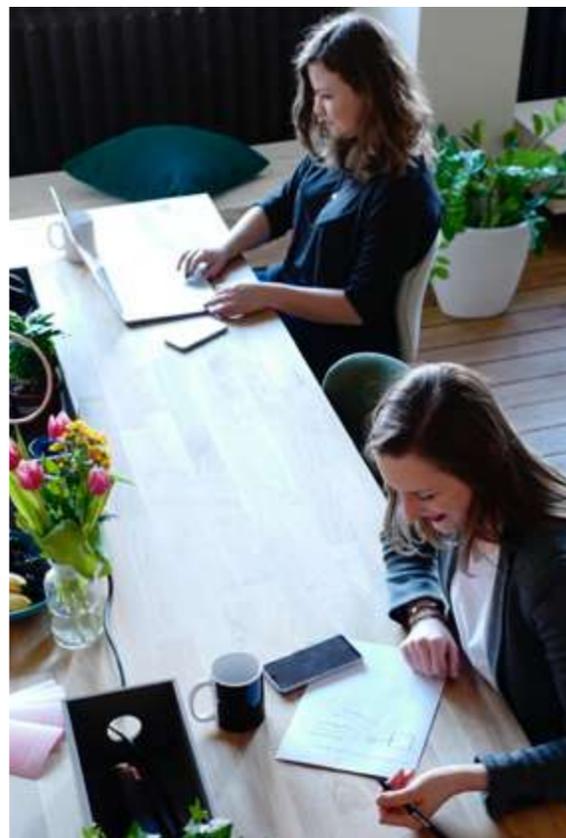


Cette volonté de spécialisation constitue une ligne directrice forte dans la stratégie de croissance du Groupe.

De la même manière, le **pôle recrutement** piloté par **MacAnders**, est organisé autour de sept practices sectorielles et fonctionnelles portées par des consultants experts et expérimentés :



Les expertises métiers et sectorielles sont également portées de manière transverse dans le cadre du projet **CrossWay** : depuis le début de l'année 2021, des forums métiers sectoriels sont organisés. Ils réunissent des consultants des différents pôles qui analysent les enjeux RH de certaines filières et réfléchissent à des solutions innovantes et créatrices de valeur pour le client.



LA PERTINENCE DE L'EXPERTISE



L'exemple du forum sectoriel relatif à la filière hydrogène

Témoignage de **Jean-Louis Briard**, consultant et associé-fondateur de **MacAnders** et expert de la filière Hydrogène.

Le forum rassemble une quinzaine de consultants du Groupe, issus des différents pôles d'activité, qui analysent ensemble les enjeux RH des entreprises (grands groupes, ETI, PME et start ups) qui constituent la filière hydrogène en France, parmi

- Des enjeux liés au recrutement de tous types de profils ;
- Des enjeux liés à la gestion prévisionnelle des compétences et à la mise en place de plan d'actions associés ;
- Des enjeux liés à la transformation des organisations.

L'objectif est de cultiver la complémentarité évidente des quatre pôles du Groupe Menway afin d'apporter à ces organisations en transition des solutions à forte valeur ajoutée.



Digitalisation

Le **pôle travail temporaire** fait de la digitalisation un axe de développement stratégique sur lequel il travaille depuis plusieurs années déjà et se dotera dès la fin de l'année 2021 d'une plateforme 100% digitale.

Celle-ci ne se substituera en aucun cas aux agences physiques, mais viendra compléter efficacement leur intervention :

+ DE VALEUR AJOUTÉE

En fluidifiant les processus et en permettant aux collaborateurs de se recentrer sur les tâches à plus grande valeur ajoutée

+ DE RÉACTIVITÉ

En optimisant la gestion administrative grâce à la dématérialisation des documents.

+ D'ATTRACTIVITÉ

En offrant aux intérimaires des services adaptés à leurs pratiques numériques.

+ DE FLEXIBILITÉ

En offrant aux entreprises dont l'organisation l'exige un service 24h/24 et 7j/7.

Stratégie

Enjeux sociétaux

La pandémie qui s'est abattue sur le monde a amené nombre d'entreprises à s'interroger sur le modèle économique et de société vers lequel nous nous dirigeons : de nouvelles priorités doivent-elles être définies ? De nouveaux enjeux sociétaux ont-ils émergés ? Quels sont les impacts sur le monde du travail ?

“

Menway, en sa qualité de Groupe RH, se doit plus que quiconque d'apporter des réponses concrètes et pertinentes à ces questions, pour ses collaborateurs autant que pour ses clients.

En particulier, le Groupe Menway a choisi de s'engager concrètement pour le bien-être au travail et pour l'emploi des jeunes, avec un parti pris fort :



Notre volonté :
accompagner nos clients,
candidats et collaborateurs de
la même manière, grâce à une
approche totalement
décloisonnée des grands
enjeux sociétaux



Agir pour le bien-être au travail

Prévia, spécialiste de l'accompagnement du retour au travail, de la prévention de l'absentéisme et de la QVT, a rejoint le Groupe Menway en février 2021 et complète ainsi efficacement l'offre du pôle conseil RH.

Implanté à Nantes et à Paris et créée en 2002, Prévia est une société de conseil indépendante spécialisée sur les enjeux de qualité de vie au travail, qui a notamment mis au cœur de son expertise le retour au travail après une absence de longue durée. Elle s'appuie sur un réseau de professionnels paramédicaux et de consultants partout en France, pour répondre aux besoins des entreprises sur l'ensemble du territoire. Elle propose également une offre de formation composée de plus de 30 programmes, pour prévenir l'absentéisme et améliorer la santé et la qualité de vie au travail.



Accueillir aujourd'hui Prévia au sein du groupe Menway est tout particulièrement symbolique au regard de la période que nous vivons collectivement. Nous savons à quel point les enjeux de retour au travail après une absence longue est un défi clé pour les entreprises de toutes tailles, de la PME au grand groupe. Nous savons aussi combien les enjeux de qualité de vie au travail sont d'ores et déjà au cœur des attentes des salariés comme des entreprises. Allier notre expertise à celle de Prévia nous permet de proposer un accompagnement pertinent et adapté à ce contexte inédit, qui nécessite une très forte adaptabilité.

Jean-Louis Petruzzi
Président du Groupe Menway



Via cette nouvelle alliance, le Groupe Menway propose à ses clients une offre très complète en matière de conseil RH particulièrement adaptée aux enjeux actuels des entreprises :

**ASSURER & SÉCURISER
L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN
DE LA TRANSFORMATION**

**PRÉSERVER & DÉVELOPPER
LE PATRIMOINE HUMAIN DE
L'ENTREPRISE**

**IDENTIFIER & AMÉLIORER LA
PERFORMANCE INDIVIDUELLE ET
COLLECTIVE**



Offrons à nos collaborateurs ce que nous proposons à nos clients

Par le biais du dispositif Menway Care, mis en place au mois de mars 2020, le Groupe Menway propose à ses propres collaborateurs de pouvoir eux aussi bénéficier, gratuitement et en toute confidentialité, de l'expertise de Prévia :

ils peuvent ainsi recevoir des conseils pratiques dispensés par des praticiens certifiés dans le cadre d'une cellule d'écoute et de soutien et sont invités à participer régulièrement à des webinaires leur permettant de préserver leur santé et améliorer leur qualité de vie au et hors travail.



Agir pour l'emploi des jeunes

Soutenir l'emploi des jeunes en 2021, c'est agir en tant qu'entreprise responsable :



Menway, en sa qualité de Groupe RH, se doit d'être solidaire de la jeune génération afin de favoriser son employabilité sur un marché en pleine mutation.

Soutenir l'emploi des jeunes en 2021, c'est également bâtir dès aujourd'hui le Groupe de demain en recrutant des stagiaires, alternants et jeunes diplômés qui pourront construire leur trajectoire professionnelle au sein de l'entreprise.



Le Groupe Menway a donc élaboré un plan d'actions spécifique visant à accompagner les jeunes. Il s'articule autour de quatre axes :

AIDER LES ÉTUDIANTS DANS LEURS DÉMARCHES, EN CAPITALISANT NOTAMMENT SUR L'EXPERTISE DE YUPEEK ET SON OFFRE « AGENT DE JEUNES TALENTS »

RECRUTER, FORMER ET ACCOMPAGNER DES STAGIAIRES ET ALTERNANTS SUR LES QUATRE PÔLES MÉTIER

PARRAINER DES JEUNES EN DIFFICULTÉS VIA DES ASSOCIATIONS PARTENAIRES TELLES QUE LES APPRENTIS D'AUTEUIL

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LEURS CAMPAGNES DE RECRUTEMENT DE STAGIAIRES ET ALTERNANTS



Pour en savoir plus, consultez le dernier rapport RSE du Groupe.

LES CHIFFRES DE L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

Au premier semestre 2021 :

196

JEUNES COACHÉS
PAR LES AGENTS DE
TALENTS YUPEEK

13 299

CANDIDATURES
TRANSMISES
AUX CLIENTS SUR
LES STAGES ET
ALTERNANCES

Chez Menway, au premier semestre 2021 :

50

STAGIAIRES

29

ALTERNANTS



Performance

Performance

Les chiffres clés 2020

3 595

ENTREPRISES NOUS
FONT CONFIANCE

11 840

INTÉRIMAIRES
DÉLÉGUÉS

120

MANAGERS DE
TRANSITION
DÉLÉGUÉS

2 143

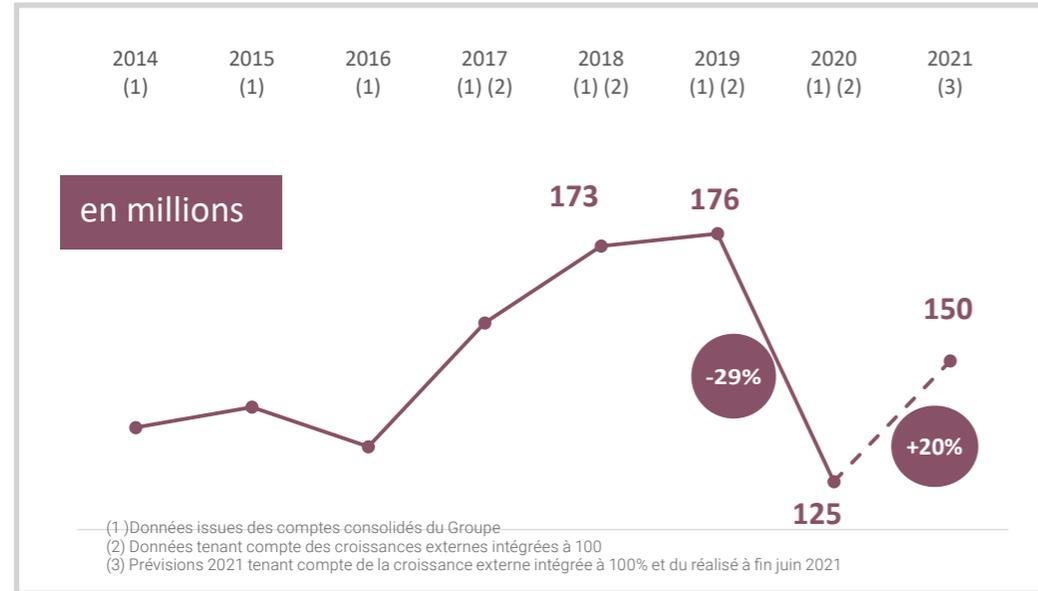
CANDIDATS PLACÉS
EN CDD OU CDI

1 252

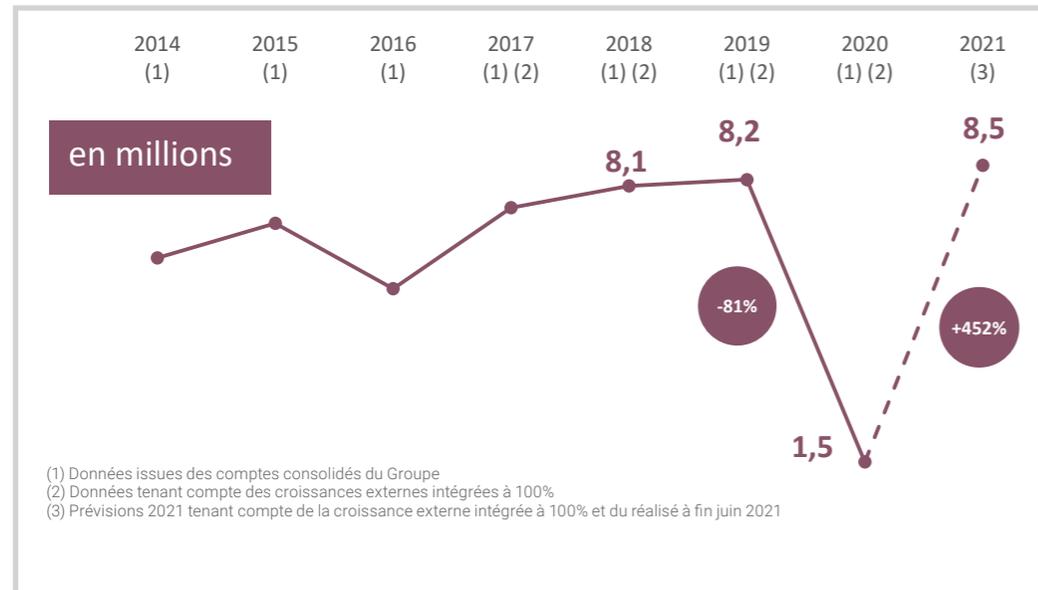
SALARIÉS
ACCOMPAGNÉS
DANS LE CADRE
D'UNE MOBILITÉ
INDIVIDUELLE OU
COLLECTIVE



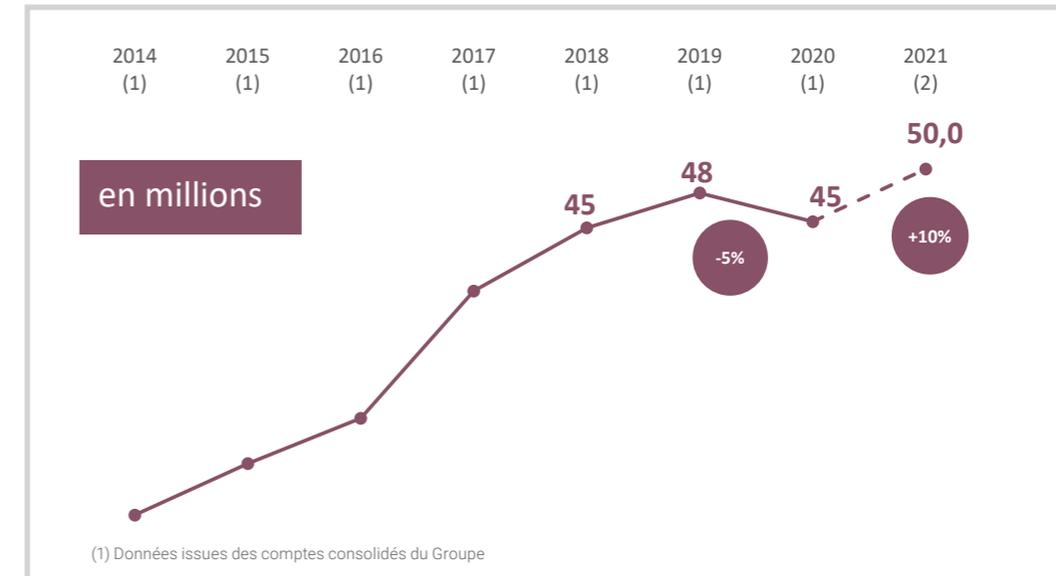
Chiffre d'affaires consolidé



EBIT consolidé



Actifs nets du Groupe



Dans le contexte inédit de 2020, le Groupe Menway s'est employé à préserver ses intérêts économiques, ceux de ses collaborateurs et clients.

Une saine gestion au quotidien, couplée à un engagement sans faille des collaborateurs et à une complémentarité efficace des métiers ont permis :

- ☑ de limiter les effets néfastes de la crise liée au Covid-19 sur les performances du Groupe, avec un EBIT certes en baisse mais positif ;
- ☑ de sécuriser le retour à une activité plus soutenue en 2021.

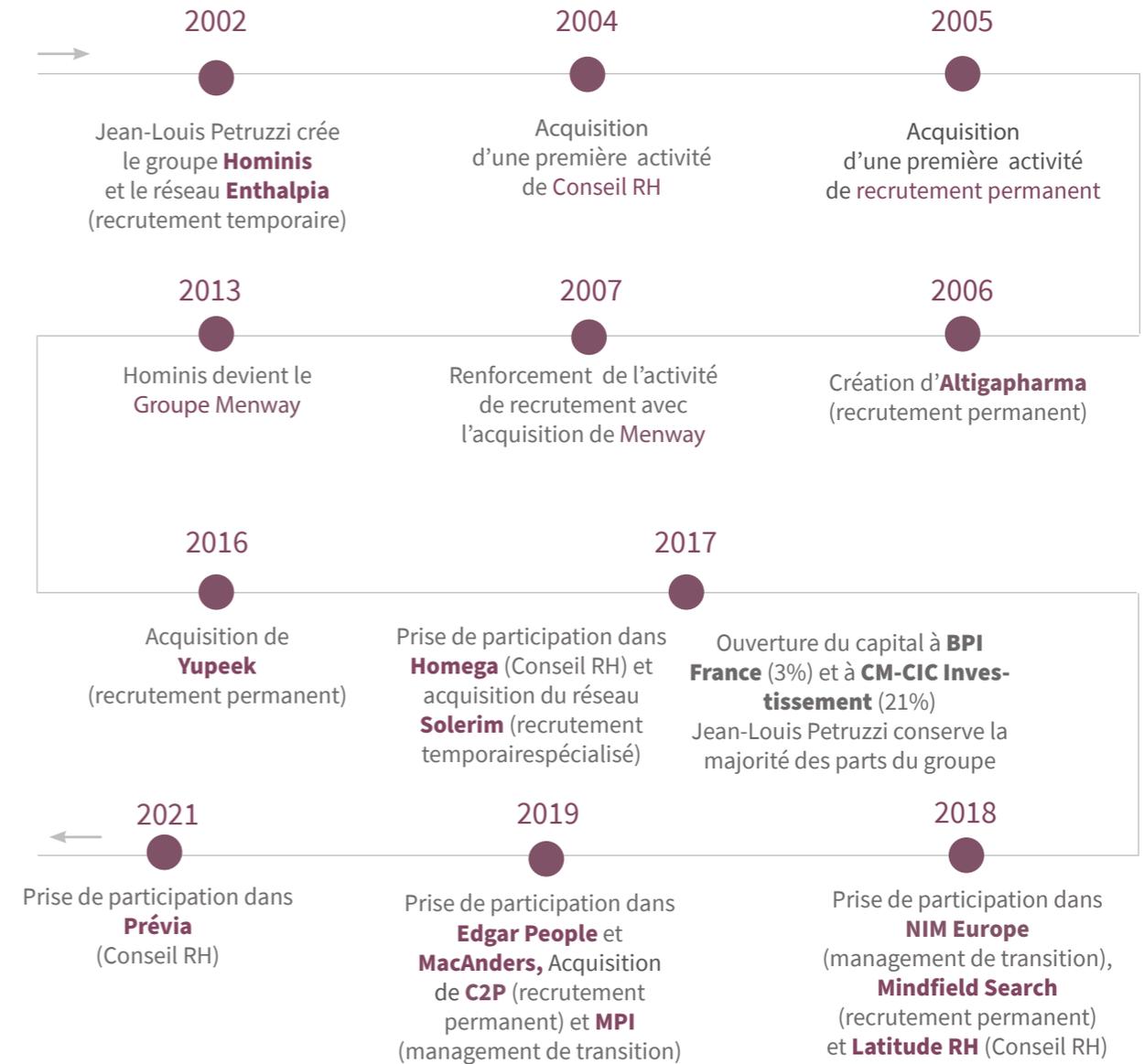
Les prévisions font apparaître une hausse de chiffre d'affaires de 20% entre 2020 et 2021 et une amélioration très nette de la rentabilité de nos activités, grâce notamment au travail mené sur la rationalisation des coûts fixes et des locaux en particulier, le projet CrossWay conduisant naturellement à un rapprochement des équipes des différents pôles métiers dans des locaux communs.



Panorama

Panorama

Historique du Groupe



Panorama

Nos métiers, nos expertises

Pôle Conseil RH

45 consultants



Depuis plus de 25 ans, les consultants du pôle Conseil RH du Groupe Menway interviennent auprès de PME, ETI et grands groupes, en France et à l'international pour leur permettre de réussir leurs transformations. Ils accompagnent également les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Pôle Management de transition

27 consultants



Gérer un projet, transformer une activité, remplacer temporairement un dirigeant ou redresser une entité, sont autant de problématiques auxquelles répond le pôle Management de Transition. Il met à disposition de ses clients des dirigeants et experts de haut niveau, identifiés et sélectionnés avec rigueur pour répondre rapidement et dans l'urgence aux enjeux opérationnels.

Pôle Recrutement

60 consultants



Par un mode de fonctionnement transparent et réactif ainsi qu'une approche discrète et respectueuse, le pôle Recrutement Permanent du groupe Menway est une référence en matière de recrutement par approche directe et d'évaluation de cadres, experts et dirigeants.

Pôle Travail temporaire

61 établissements spécialisés



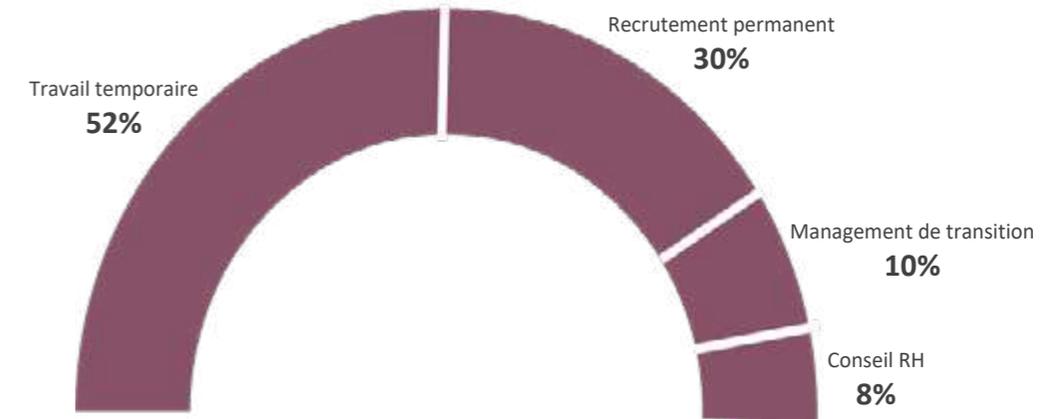
Le pôle Travail Temporaire propose une approche innovante : une forte spécialisation par métier et une animation permanente des communautés de candidats. Son objectif : travailler par anticipation pour être en capacité de proposer aux clients la bonne personne au bon moment.



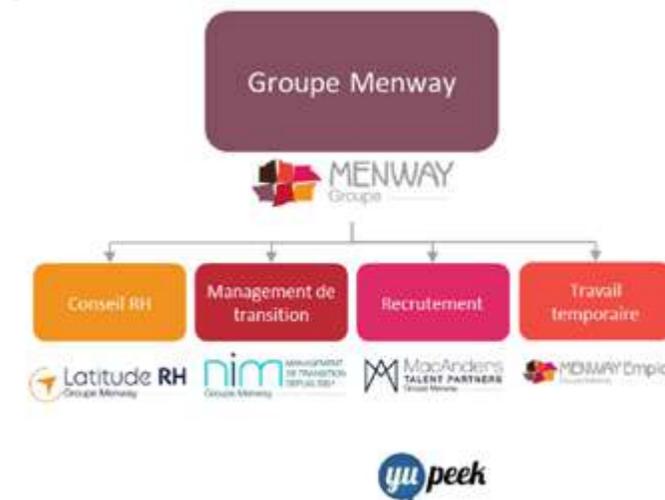
Panorama

Nos métiers, nos expertises

Répartition de l'activité



Organigramme de marques



Panorama

Nos plateformes digitales

MY.YUPEEK.COM

Le job-board Yupeek est le spécialiste des mises en relation entre un étudiant / jeune diplômé et les entreprises.

Son objectif est de favoriser l'emploi des jeunes et simplifier l'accès au monde du travail.

PLATEFORME ECOLE/CFA

Le Groupe a développé et mis en place un logiciel d'accompagnement et de gestion des jeunes apprentis. Son fonctionnement passe au travers d'un système de matching entre l'élève et les partenaires des organisations de formation en fonction des attentes des deux parties.

RESERVOIRJOBS.FR

Reservoirjobs est un job-board spécialisé dans la recherche d'emploi pour des contrats en CDD, CDI et Intérim. Il permet aux candidats de trouver facilement un emploi grâce à de nombreuses opportunités quotidiennes sur plus de 1 000 métiers et sur plus de 5 000 offres

L'EMPIRE CONTRE UN TAFF Le blog de la marque Yupeek

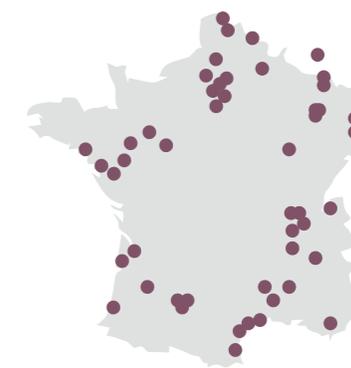
Chaque mois, de nombreuses thématiques sont abordées afin de rentrer dans le coeur de la vie étudiante et des jeunes diplômés (Aide à la recherche d'un emploi, Interview de DRH, bons plans étudiants...)

Panorama

Nos implantations

Le choix de la proximité

Le Groupe Menway est présent au plus proche des bassins d'emploi, avec un réseau de 80 implantations. Cette connaissance des territoires et cette proximité avec nos clients permet au groupe de mettre en place des dispositifs adaptés à chaque contexte spécifique.



Avec une présence internationale

NIM Europe réalise environ 15% de ses missions à l'international. Pour asseoir sa force de frappe à l'étranger, NIM Europe s'est associé, en 2012, au SMW, le plus vaste réseau international de sociétés de Management de Transition. Ce réseau donne un accès direct à 27 pays (Europe, Asie, Amériques et Océanie), et permet d'élargir le vivier de managers à des candidats aux profils internationaux.

Il y a plus de 10 ans, le pôle Conseil RH de Menway a rejoint le réseau CPI dont il est le représentant en France. Fondé en 1987, CPI opère dans 45 pays et accompagne des cadres exécutifs dans des missions d'outplacement, gestion de carrière, coaching et développement du leadership.

MacAnders est membre depuis 2017 de Talentor, un réseau de cabinets d'Executive Search indépendants, présent en Europe, en Asie et en Amérique. Ce partenariat renforce la capacité d'accompagnement à l'international du groupe Menway. L'écosystème Talentor, est également un gage de préservation de l'ADN du groupe.

senior
management
worldwide

careerpartners

Talentor

Adhésions & certifications

Le Groupe Menway est membre de :



Le Groupe Menway est signataire de :



Le Groupe Menway est certifié :



Espace Presse

Espace presse

Retrouvez les revues de presse
du Groupe



- [Revue de presse n°1](#)
- [Revue de presse n°2](#)
- [Revue de presse n°3](#)
- [Revue de presse n°4](#)



MENWAY
— Groupe —

groupemenway.com

