

Interview Menway : "Nous allons poursuivre notre stratégie de croissance externe"

Jean-François Michel -

Le groupe messin spécialisé dans les ressources humaines Menway vient de recruter une directrice générale : issue d'une carrière dans la banque, Valérie Mathieu vient renforcer la gouvernance de l'entreprise opérant dans un secteur en pleine mutation. Et entend bien poursuivre la stratégie visant à multiplier les croissances externes.

Vous arrivez à la direction générale du groupe Menway (CA 2021 : 155 M€ ; 460 salariés), aux côtés du fondateur emblématique du groupe, Jean-Louis Petruzzi. Quel sera votre rôle ?



• Valérie Mathieu est la nouvelle directrice générale du Groupe Menway.
— Photo : Menway

Jean-Louis Petruzzi a souhaité trouver un directeur général qui ait une vision transversale, à la fois des métiers et des compétences qu'il faut y associer. À la base, le groupe Menway fédère les différents métiers des ressources humaines. C'était le pari de Jean-Louis

Petruzzi, qu'il a d'ailleurs réussi. Quand on rencontre une entreprise, il faut être amené à lui apporter une réponse différente dans les enjeux majeurs de réorganisation qu'elle peut avoir au niveau des ressources humaines. Cela requiert de véritables fonctions de "coverage", c'est-à-dire de vision globale. Au-delà cette vision transversale, cette direction générale doit permettre d'aborder également les enjeux d'aujourd'hui, notamment les enjeux RSE qui sont très importants, qui vont conduire à créer des leviers de croissance sur des bases extra-financières. Cela nous amènera à positionner l'entreprise différemment, en matière de finances ou de visibilité face aux acteurs économiques.

Menway a multiplié les opérations de croissance externe ces dernières années. Allez-vous poursuivre cette stratégie de développement ?

Le groupe se consolide au niveau de ses pôles : travail temporaire, recrutement, management de transmission, conseil RH, pour avoir une réponse globale pour les entreprises en matière de ressources humaines. Alors oui, les pôles vont encore se renforcer par de la croissance, interne et externe. En interne, il y a deux gros chantiers : un client d'un pôle peut devenir client d'un autre pôle, c'est un travail de partage de la valeur ajoutée. Le

travail a été lancé par Jean-Louis Petruzzi depuis longtemps, mais il faut le développer.

Et puis il y a la croissance externe. On regarde les dossiers de très près, dans tous les pôles du groupe. Les capitaux sont là donc, maintenant, il faut travailler les cibles d'acquisitions. Nous sommes potentiellement capables de sortir une cible encore avant fin 2022. Après, c'est une question de travail, de négociation.

"Nous faisons de la croissance externe avec une vision d'alliance industrielle. "

Pourquoi votre secteur d'activité se concentre-t-il ?

Le phénomène est lié à l'évolution des métiers. Il y a énormément d'acteurs qui naissent dans le domaine du conseil, dans la qualité de vie au travail, mais également dans le travail temporaire. Il y a par exemple des offres qui vont être totalement digitales. Ou encore des secteurs très particuliers, qui vont s'intéresser à des métiers de niche. Et tout se passe très vite : les entreprises naissent, sont face à la nécessité de se développer, et soit elles y arrivent par leurs propres moyens, soit elles essaient de trouver une alliance industrielle. Jean-Louis Petruzzi a toujours fait de la croissance externe avec une vision d'alliance industrielle. Et aujourd'hui, la gouvernance du



groupe emporte certains de ces entrepreneurs qui ont fait l'objet de ces alliances industrielles.

Depuis la sortie de crise du Covid, les organisations du travail sont totalement perturbées. Est-ce que la situation nous bouscule un groupe comme le vôtre ?

Cela nous bouscule, mais de façon positive. Forcément, le pôle conseil, avec la qualité de vie au travail, croule sous les demandes. Il y a eu récemment deux acquisitions : Previa, sur la gestion de l'absentéisme, et Pros-Consulte, qui est une plateforme de gestion des risques psychosociaux. À travers ces deux entités, qui sont vraiment fers

de lance, on sent bien l'effet Covid. Nous le ressentons également dans les autres métiers, notamment du fait des sollicitations venant de clients touchés par de vrais soucis de pénurie. Nous n'avons pas de baguette magique. En revanche, ce qu'on peut essayer de faire, c'est de bien travailler les secteurs, les tissus économiques pour aller chercher les compétences là où on pense qu'elles sont. Et amener les talents à venir travailler dans les projets qu'on peut leur présenter.

Il y a un autre phénomène sur lequel nous travaillons beaucoup, c'est la façon de travailler, avec ce mode de travail particulier qu'est le télétravail. J'ai recruté avant, pendant et après la période Covid et,

aujourd'hui, le télétravail surgit à la deuxième ou troisième question posée par les candidats. C'est un enjeu et ça fait partie des réflexions menées chez Menway.

MOTS-CLÉS

RESSOURCES HUMAINES

EMPLOI

NOMINATION

POURSUIVEZ VOTRE
LECTURE ■

