



LE LIVE VA BIENTÔT COMMENCER

CONFÉRENCE
**"LES GRANDS ENJEUX RH
DANS LA HEALTHTECH :**

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL,
LES NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT &
L'IMPORTANCE DE LA CULTURE D'ENTREPRISE"

22 NOVEMBRE 2022 | DE 17H30 À 19H15
HYBRIDE | PARISANTE CAMPUS

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA
LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH

CONFÉRENCE
"LES GRANDS ENJEUX RH
DANS LA HEALTHTECH :

**L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL,
LES NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT &
L'IMPORTANCE DE LA CULTURE D'ENTREPRISE"**

22 NOVEMBRE 2022 | DE 17H30 À 19H15
PARISANTE CAMPUS

INTRODUCTION

Franck Mouthon

*Président
France Biotech*

Françoise Vincent-Larrode

*Directrice RH
Theranexus*

Catherine George

*Présidente
Ipsen Innovation*

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA
LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH

ANIMATION

Chloé Evans

*Responsable des Etudes sectorielles et des Relations internationales
France Biotech*

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA
LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH

PROGRAMME

17h30 - Introduction

- Franck Mouthon, Président, **France Biotech**
- Françoise Vincent-Larrode, Directrice RH, **Theranexus**
- Catherine George, Présidente, **Ipsen Innovation**

17h40 - Table ronde #1 - Les évolutions du télétravail et sa pérennité

- Sandrine Cléré, Directrice RH, **Corwave**
- Edith Howard, Managing partner, **HTI**
- Claire Le Touzé, Avocate, **Simmons & Simmons**

18h10 - Table ronde #2 - Les nouvelles méthodes de recrutement : ce qui a changé, les points d'attention

- Sandrine Cléré, Directrice RH, **Corwave**
- Chloé Evans, Responsable des Etudes sectorielles et des Relations internationales, **France Biotech**
- Laurence Féron, Head of Research & Consultant, **L3S**

18h40 - Table ronde #3- L'importance de la culture d'entreprise dans le cadre de son développement en France et à l'international

- Soline Reboul-Becquart, Directrice Générale, **Jbiotech**
- Anne Mascarelli, Associée et consultante senior, **HTI**
- Sylvie Bertrand, Vice Présidente, Ressources Humaines, **Poxel pharma**
- Sophie Campagno, Chief of Human Resources & Corporate Services, **Median Technologies**

19h10 – Conclusion

- Françoise Vincent-Larrode, Directrice RH, **Theranexus**

19h15 – Cocktail & Networking

**POSEZ VOS QUESTIONS SUR
WWW.SLI.DO**

CODE : #3279045



TABLE RONDE #1 LES ÉVOLUTIONS DU TÉLÉTRAVAIL ET SA PÉRENNITÉ

Sandrine Cléré

*Directrice RH
Corwave*

Edith Howard

*Managing partner
HTI*

Claire Le Touzé

*Avocate
Simmons & Simmons*

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA

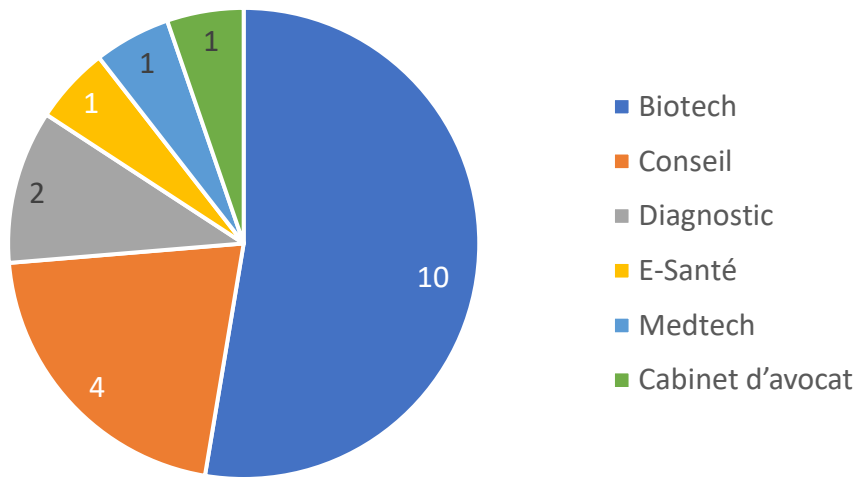
LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH



**Posez vos questions
sur www.sli.do
Code : # 3279045**

Profils des répondants à l'enquête

Répartition des répondants en fonction de leur typologie



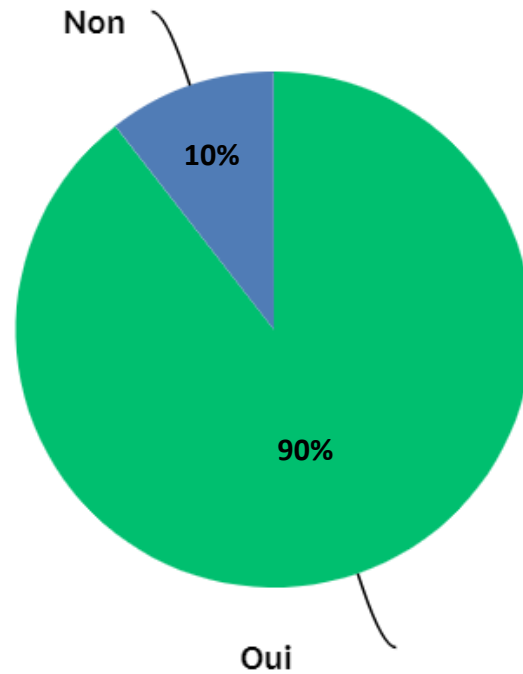
19 répondants

Société	Type de société
Acticor Biotech	Biotech
Amolyt	Biotech
CDG CONSEIL	Conseil
CellProthera	Biotech
Cibiltech	E-Santé
CILcare	Biotech
CorWave	Medtech
DBV Technologies	Biotech
Depixus	Biotech
Gensearch	Conseil
Indside	Conseil
Inotrem	Biotech
Median Technologies	Diagnostic
NextLeaders Search	Conseil
PathoQuest	Diagnostic
Poxel	Biotech
Sensorion	Biotech
Simmons & Simmons	Cabinet d'avocat
Treefrog Therapeutics	Biotech

Mise en place du télétravail

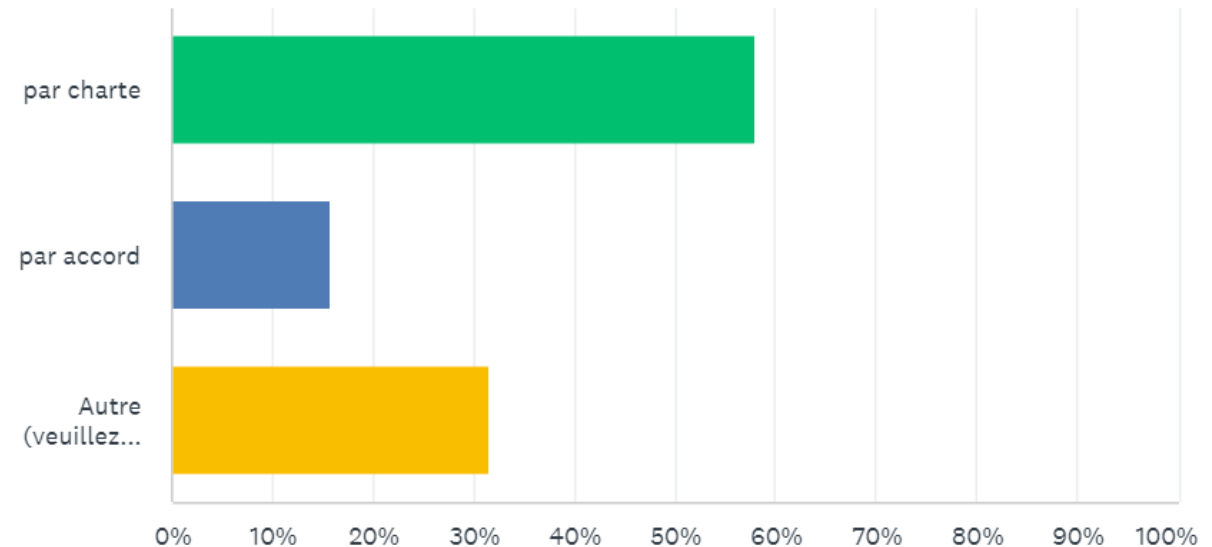
Résultat de l'enquête :

Votre organisation a-t-elle mis en place du télétravail de manière pérenne ?



Résultat de l'enquête :

Comment le télétravail a été mis en place ?



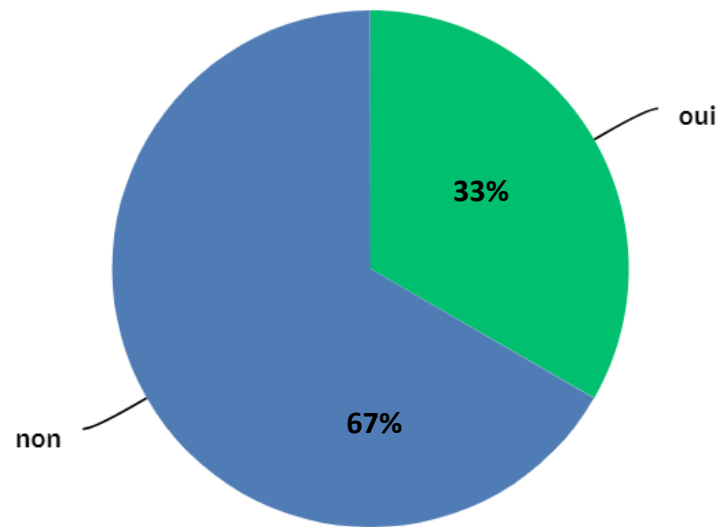
Autre :

- politique
- En mode très ouvert
- Par accord oral avec la direction
- À travers le règlement intérieur

Populations exclues du télétravail

Résultat de l'enquête :

Des populations particulières sont-elles exclues du télétravail ?



Si oui, lesquelles ?

Les nouvelles recrues car les premières semaines ne sont pas en télétravail

Le service support

Le cadre dirigeant (temps partiels inférieurs à 80%)

Ceux qui manipulent au laboratoire

Les postes dans l'atelier de prototypage, les postes de gestion des locaux/accueil, certains postes de fabrication, les postes du contrôle qualité, les stagiaires...

Le personnel de laboratoire

Les stagiaires et les alternants (amenés à changer)

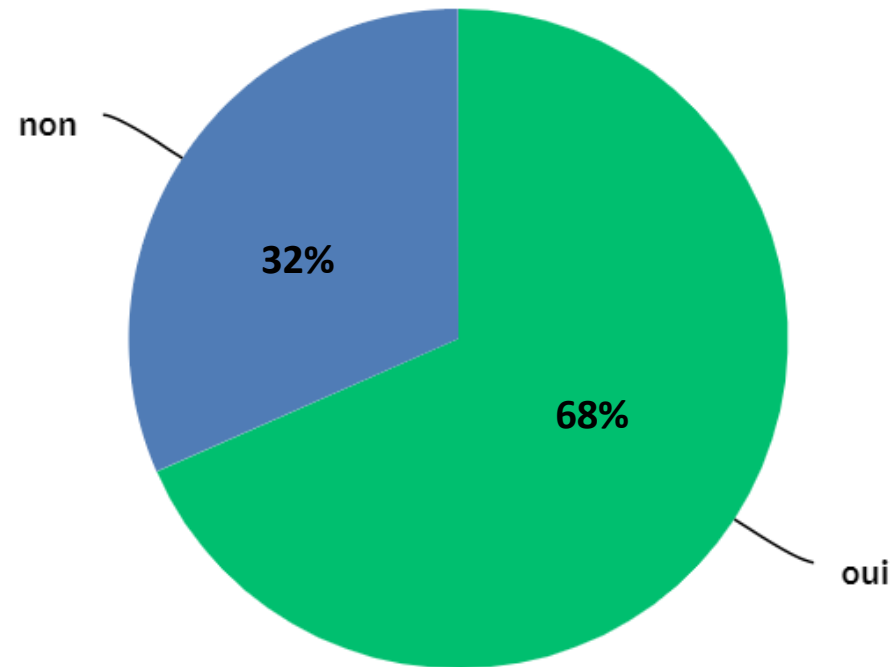
Les techniciens qui doivent travailler au laboratoire. Ils ont accès au télétravail, mais ont peu d'occasions d'y recourir, de fait.

Réversibilité sur le télétravail

19 répondants

Résultat de l'enquête :

Une réversibilité est-elle prévue ?



Communication portée sur la mise en place du télétravail

Résultat de l'enquête :

Quelle communication a été portée sur la mise en place du télétravail ?

Modalités de mise en place :

- Sondage préalable des salariés ;
- Signature d'une charte après échanges avec le CSE
- Signature dès l'embauche

Suivi : bilan à l'issue de 6 mois

- Communication :
- Ecrite (mail, papier, sur l'intranet)
 - Orale (en réunion mensuelle ou hebdo, en webinar)

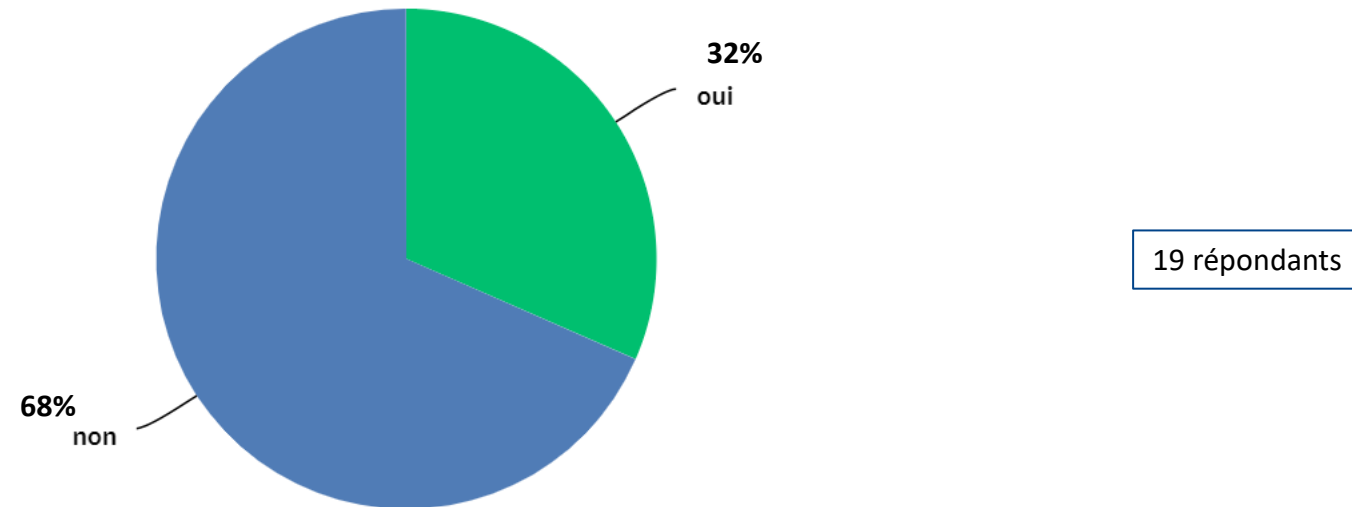
Les attentes ...

Réduction des temps de trajet
Optimisation des locaux
Equilibre vie pro/perso
Télétravail 2/3 jours/ semaine

Formation et accompagnement des managers sur le télétravail

Résultat de l'enquête :

Avez-vous formé ou accompagné vos managers sur les bonnes pratiques du télétravail ?



Formation et accompagnement des managers sur le télétravail

Quel est l'objectif d'accompagner les managers ?

L'objectif général est de faire appliquer avec efficacité et fluidité la charte/accord de télétravail.

Mais encore :

- Repartager le nouveau cadre du télétravail,
- Anticiper les situations de management susceptibles de se produire,
- Harmoniser les réponses à y donner et s'entraîner.



L'idée est donc de réunir les managers et de réaliser cet accompagnement en présentiel et avec le support d'un coach en management qui peut apporter une expertise et un regard extérieur neutre.

Le plus : c'est aussi un moment d'échange et de partage entre managers et entre l'équipe RH, qui organise et les managers.

Formation et accompagnement des managers sur le télétravail

Voici un exemple d'agenda pour un atelier d'une demi-journée :

- Tour de table / Inclusion
- Rappels – Contexte / Charte-Accord / Outils
- Brainstorming de questions pour la préparation d'un FAQ plus tard
- Rappel en matière de management : savoir informer et donner du feedback de façon positive
- Les situations anguleuses possibles
- Jeux de rôle (reprenant des situations vécues ou anticipées)
- Impacts sur la gestion de l'équipe
- Conclusion collective / décluseion

La préservation de la cohésion d'équipe: une question clef

Une meilleure organisation interne

- Jours de travail en présentiel fixés
- Communication interne plus structurée

Renforcer les objectifs communs /le management

Evaluer régulièrement la situation

Améliorer et accroître les réunions physiques /convivialité

Prévoir des réunions en format digital en complément

**POSEZ VOS QUESTIONS SUR
WWW.SLI.DO**

CODE : #3279045



TABLE RONDE #2

LES NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT : CE QUI A CHANGÉ, LES POINTS D'ATTENTION

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA
LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH



Posez vos questions
sur www.sli.do
Code : # 3279045

TABLE RONDE #2

LES NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT : CE QUI A CHANGÉ, LES POINTS D'ATTENTION

- **Sandrine Cléré**, Directrice RH, **Corwave**
- **Chloé Evans**, Responsable des Etudes sectorielles et des Relations internationales, **France Biotech**
- **Laurence Féron**, Head of Research & Consultant, **L3S**



TABLE RONDE #3

L'IMPORTANCE DE LA CULTURE D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE SON DÉVELOPPEMENT EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

Sylvie Bertrand

*Vice Presidente
Ressources Humaines
Poxel pharma*

Sophie Campagno

*Chief of Human Resources &
Corporate Services Median
Technologies*

Anne Mascarelli

*Associée et consultante senior
HTI*

Soline Reboul-Becquart

*Directrice Générale
Jbiotech*

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA

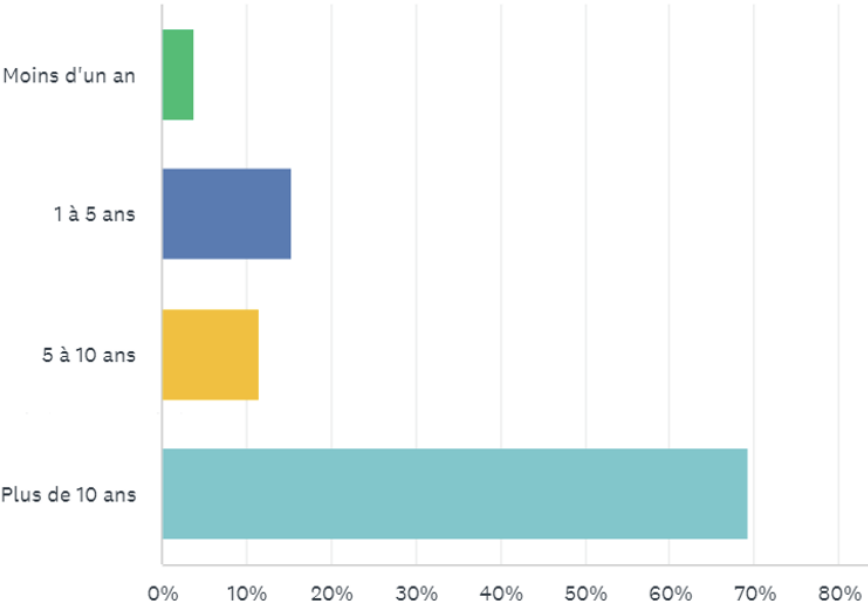
LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH



**Posez vos questions
sur www.sli.do
Code : # 3279045**

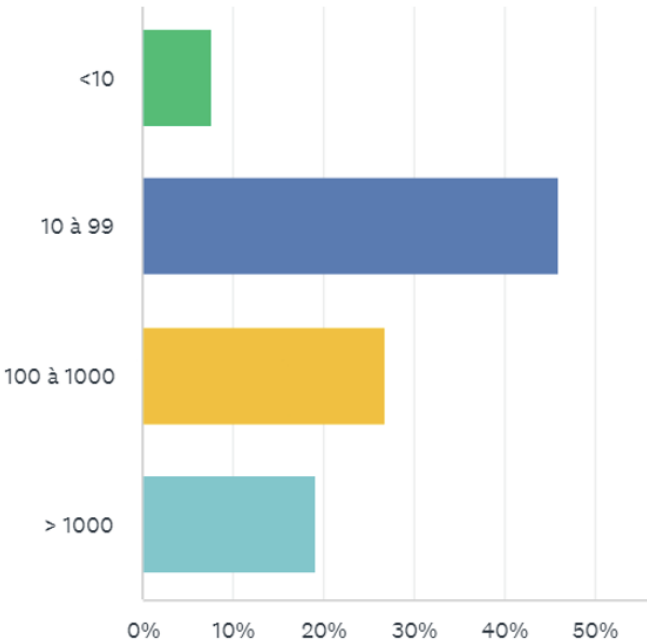
26 répondants à l'enquête

Age de l'entreprise



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
Moins d'un an	3,85 %	1
1 à 5 ans	15,38 %	4
5 à 10 ans	11,54 %	3
Plus de 10 ans	69,23 %	18
TOTAL		26

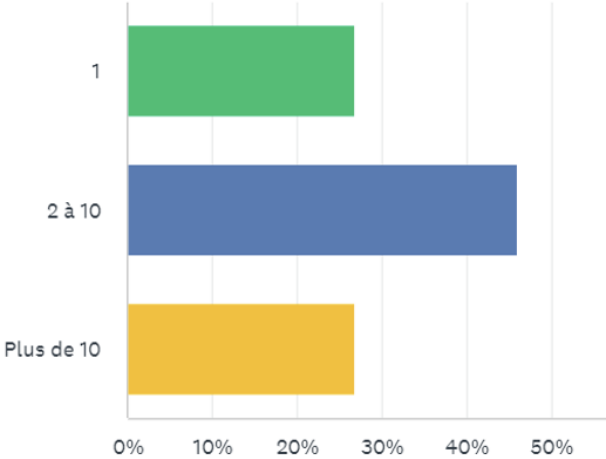
Nombre d'employés



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
<10	7,69 %	2
10 à 99	46,15 %	12
100 à 1000	26,92 %	7
> 1000	19,23 %	5
TOTAL		26

54% <100 Ees

Présence internationale

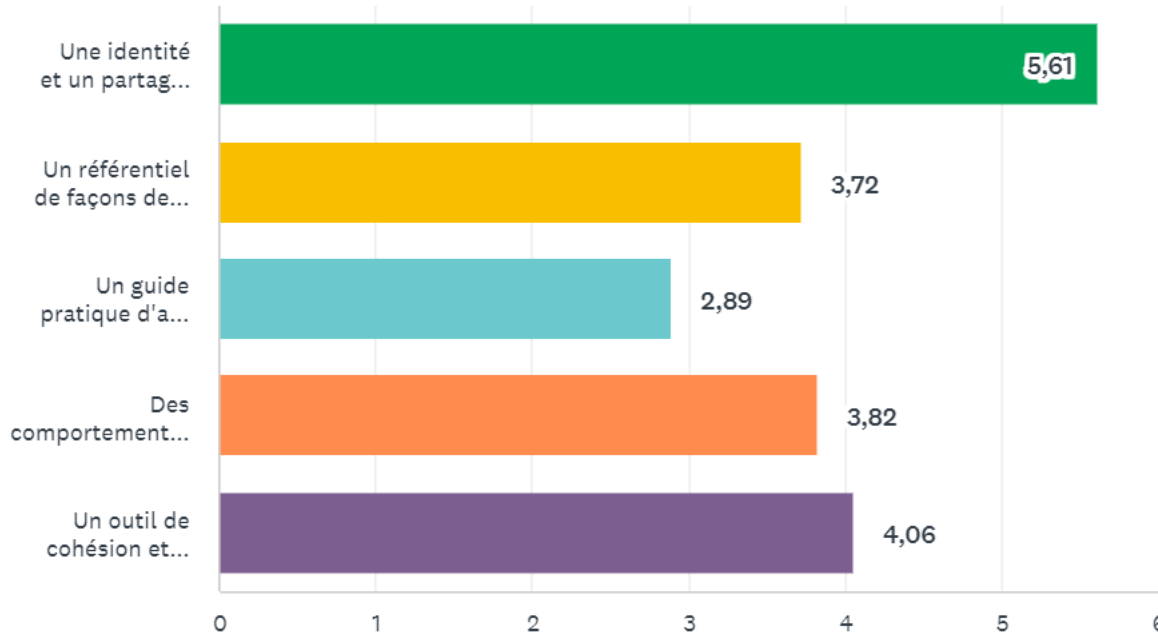


CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
1	26,92 %	7
2 à 10	46,15 %	12
Plus de 10	26,92 %	7
TOTAL		26

75% Au delà de la France

Q6 - Comment définissez vous la notion de culture d'entreprise au niveau national et international ? Merci de classer les propositions suivantes par ordre d'importance (1: le plus important ; 5 le moins important)

Score final



1. « Une identité et un partage de valeurs communes »
2. « Un outil de cohésion et d'engagement »
3. « Un référentiel de façons de faire partagées »
4. « Des comportements et un savoir-être dans l'entreprise indépendamment du pays »
5. « Un guide pratique d'aide à la décision et à l'action »

NB. Le score est calculé en fonction du nombre d'occurrences et de la note attribuée. Ainsi, plus le score est élevé plus le nombre d'occurrences notées « 1 » et donc considérées comme des propositions « importantes » est fort

Les moyennes et médianes sont disponibles sur la prochaine slide

Q13 - Pouvez-vous citer les trois bénéfices principaux apportés par votre culture d'entreprise au niveau international :



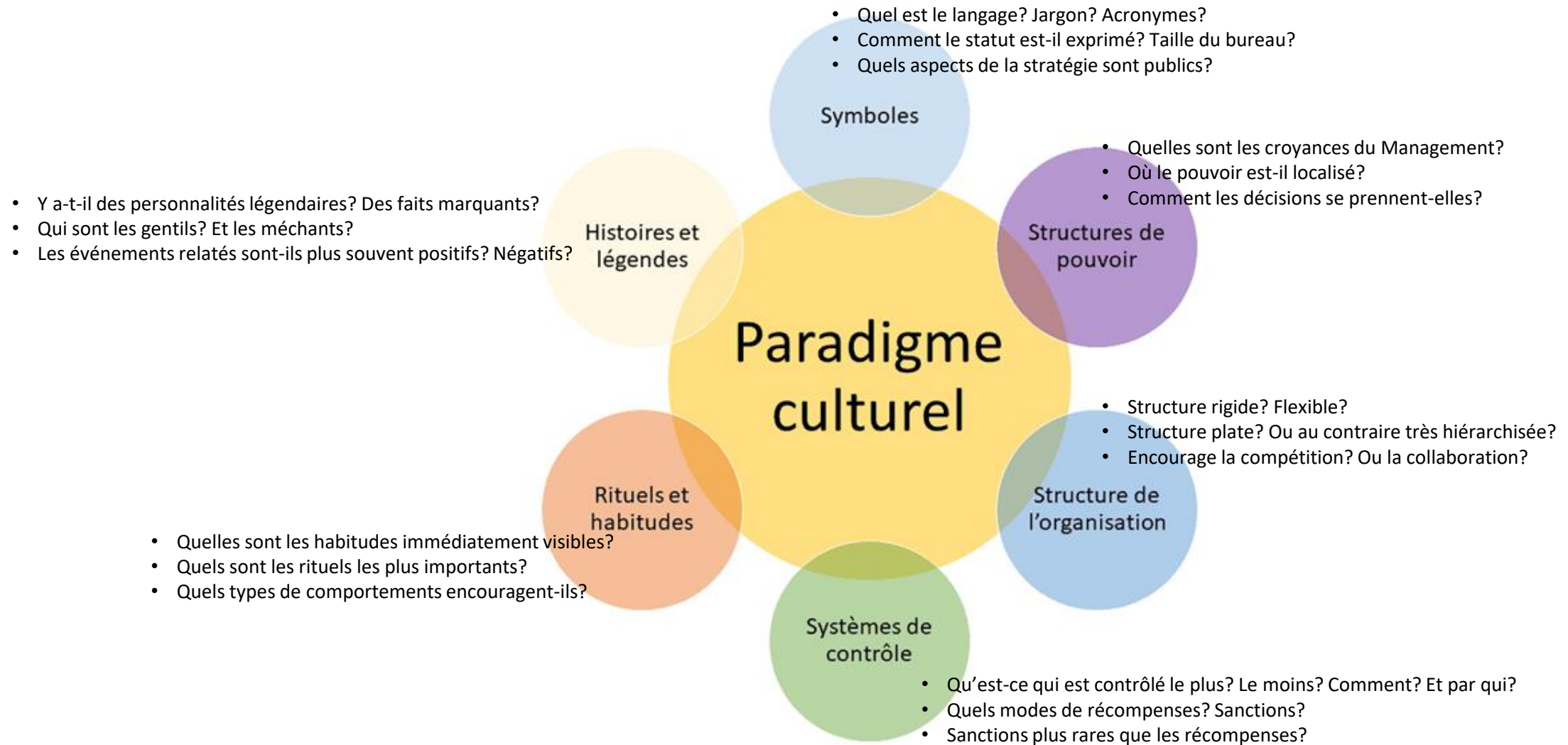
Dans votre travail



Avec vos collègues



Avec vos partenaires





Bottom-Up & Top-Down:

- Voilà qui nous sommes individuellement
- Qui voulons-nous être collectivement?
- De quelle union voulons-nous?
- Qui voulons-nous devenir ensemble?

Top-Down et Bottom-Up:

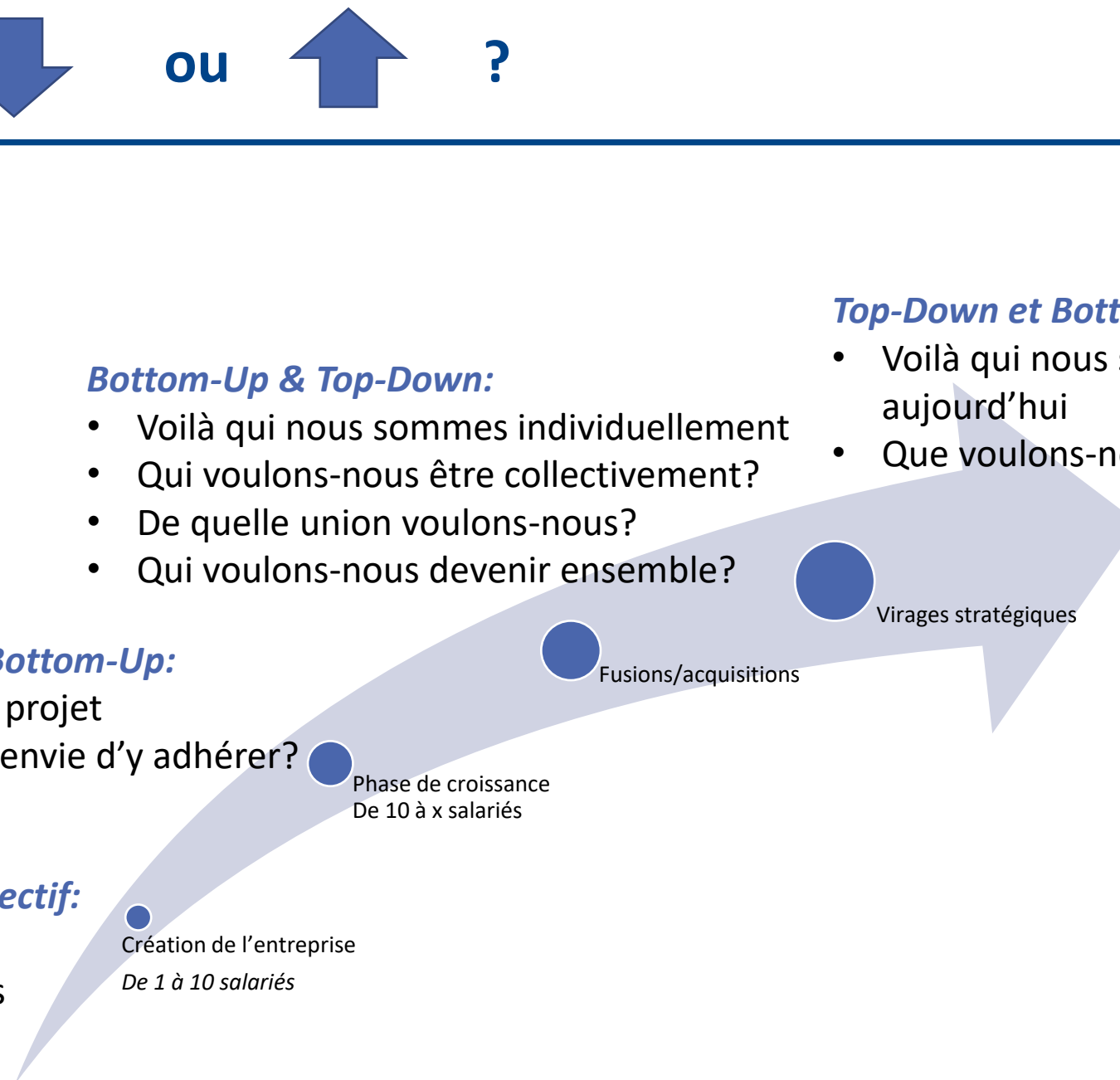
- Voilà qui nous sommes aujourd'hui
- Que voulons-nous devenir?

Top-Down & Bottom-Up:

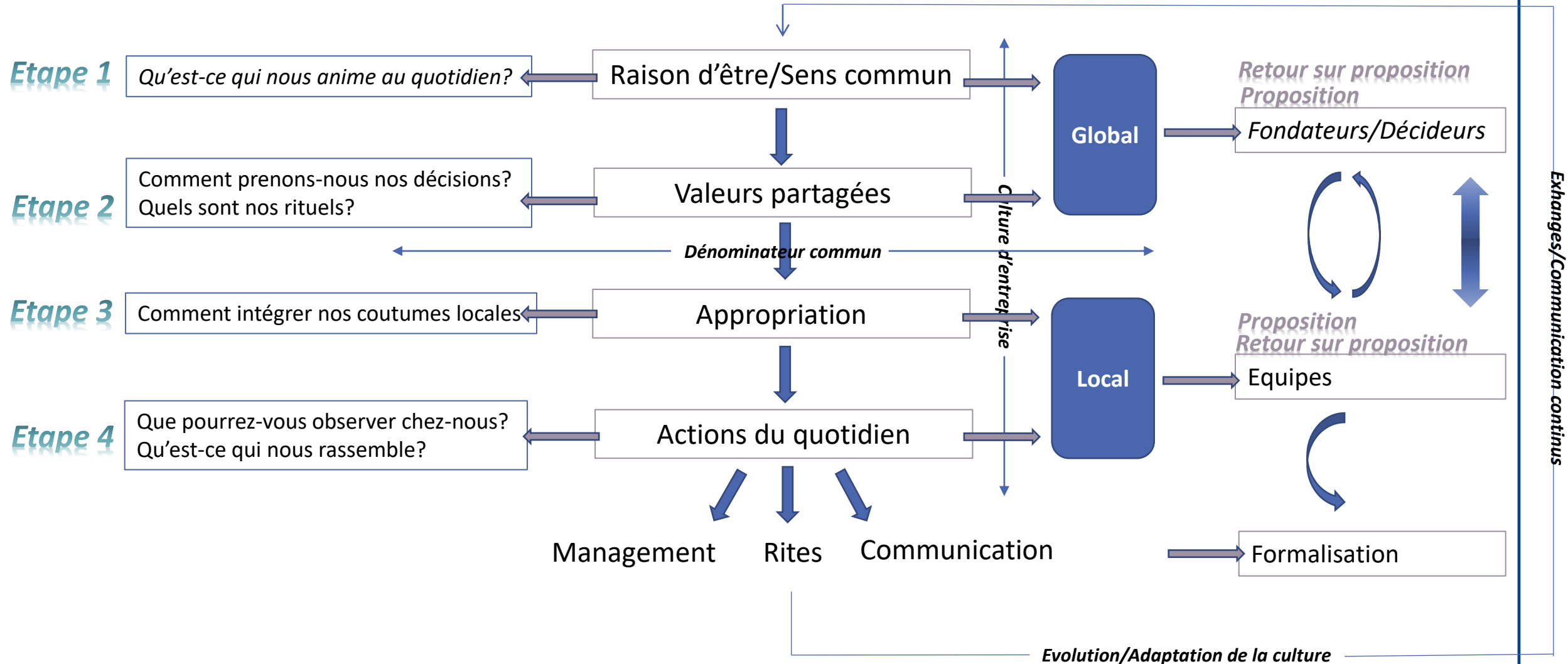
- Voilà notre projet
- Avez-vous envie d'y adhérer?

Raisonnement Collectif:

- Raison d'être
- Codes communs



Comment définir sa culture d'entreprise?

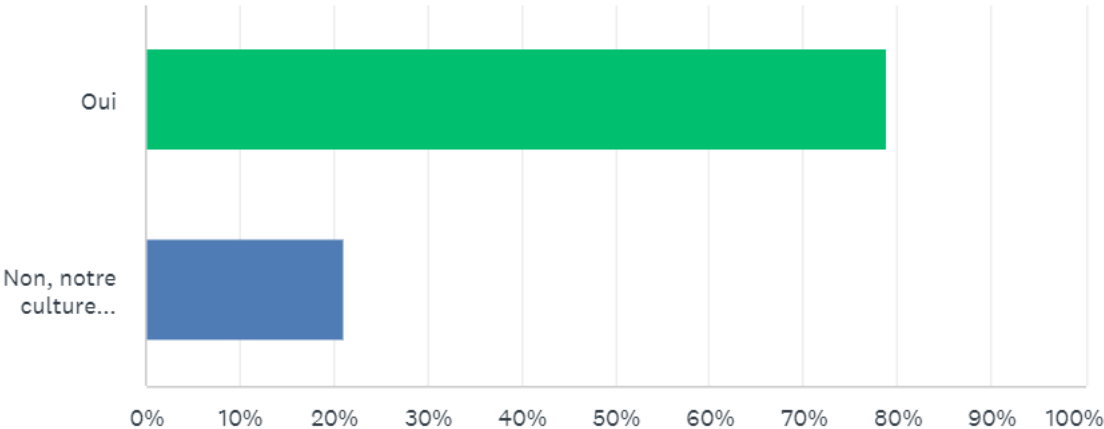




**PLEASE
TAKE OFF
YOUR SHOES**

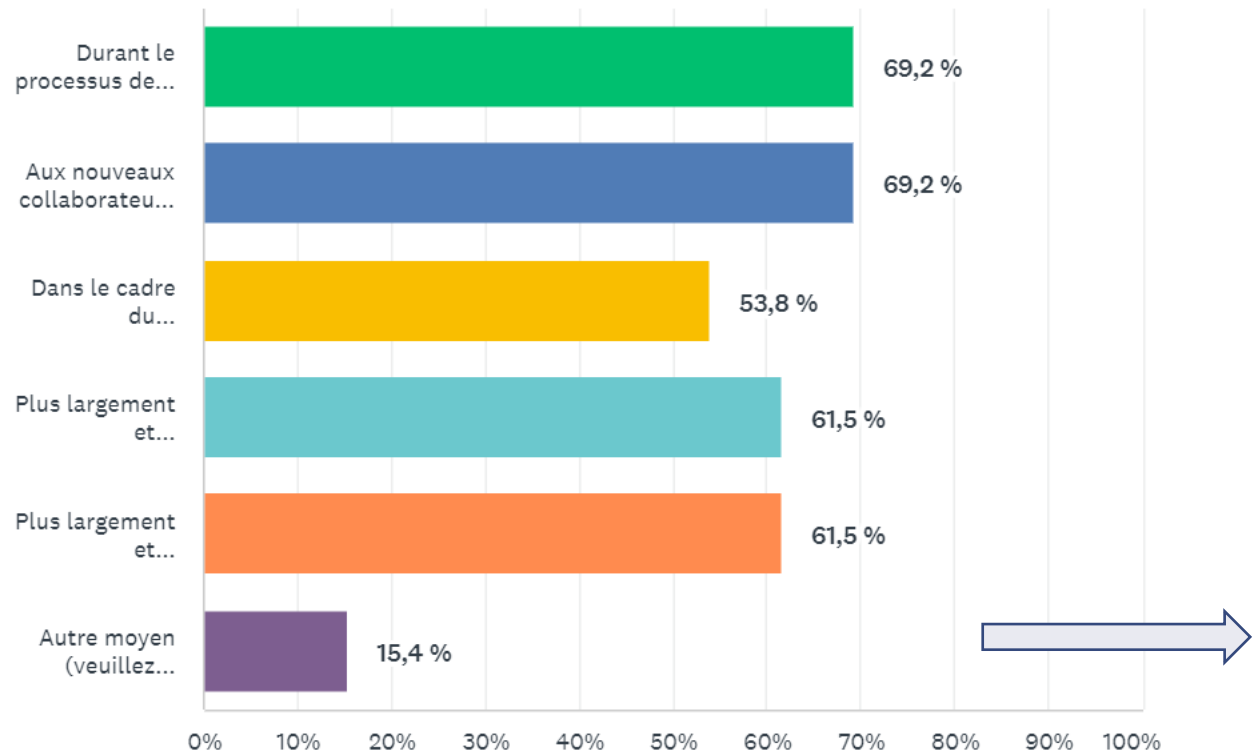


Q7 - Communiquez vous à propos de votre Culture d'Entreprise?



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
Oui	78,95 %	15
Non, notre culture d'entreprise est plutôt informelle	21,05 %	4
TOTAL		19

Q8 - Si oui, quand? (Plusieurs réponses possibles)

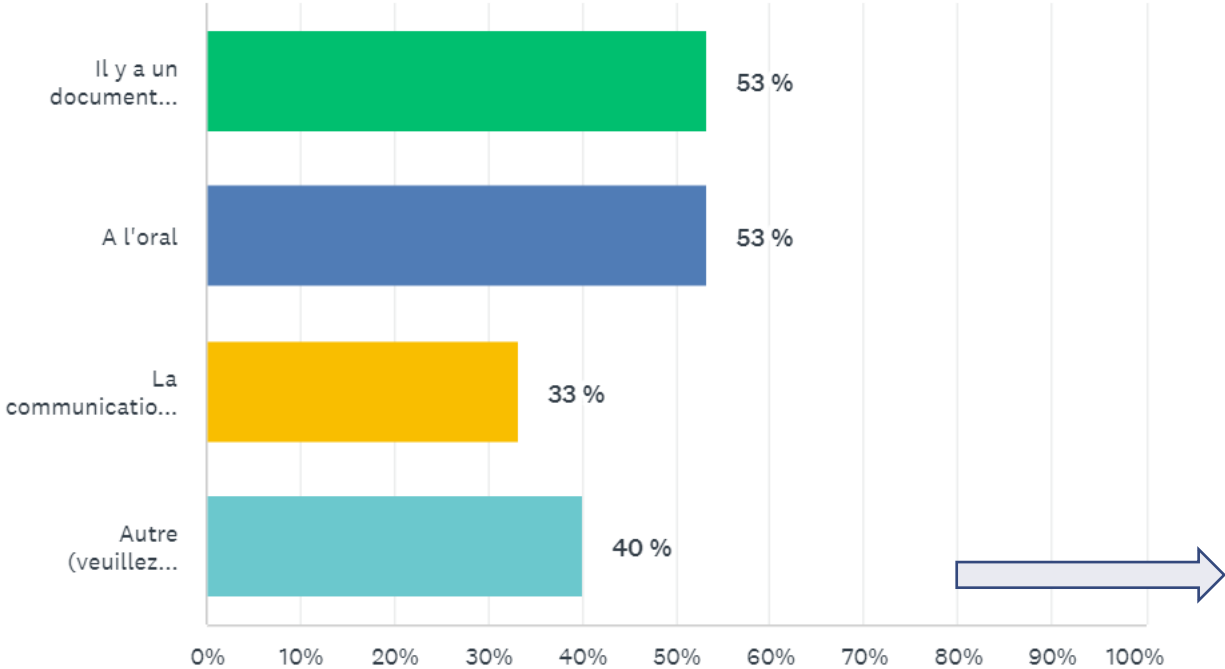


Autres moyens :

- « trop récent, mais à venir dans la cadre marque employeur (recrutement) et fidélisation »
- « Dans le trajet de leadership »

CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
▼ Durant le processus de recrutement	69,2 %	9
▼ Aux nouveaux collaborateurs qui rejoignent l'entreprise	69,2 %	9
▼ Dans le cadre du développement de votre marque employeur	53,8 %	7
▼ Plus largement et régulièrement en interne	61,5 %	8
▼ Plus largement et régulièrement en externe	61,5 %	8
▼ Autre moyen (veuillez préciser)	Réponses 15,4 %	2
Nombre total de participants : 13		

Q9- Comment communiquez-vous ? (plusieurs réponses sont possibles)

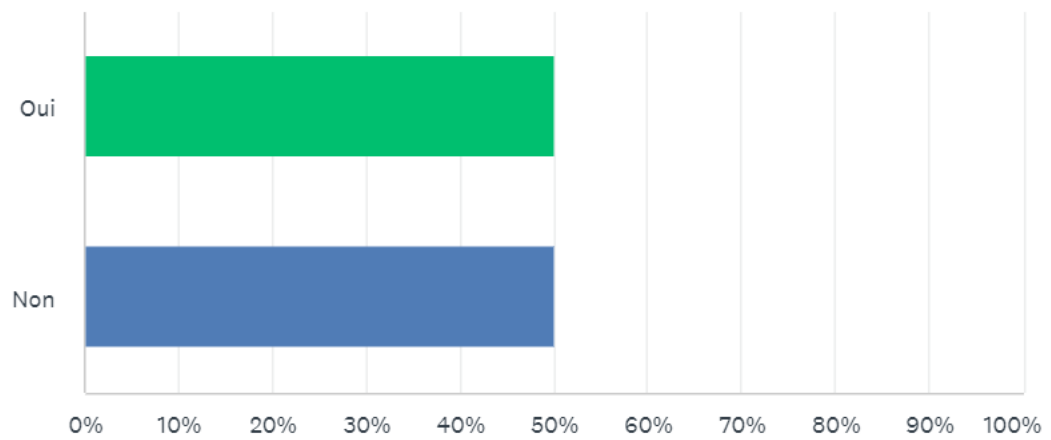


Autres :

- La culture d'entreprise est informelle et se communique à travers les relations entre individus/management, les nouveaux venus comprennent rapidement les règles implicites sans devoir les formaliser
- à venir
- nos valeurs qui représentent notre culture font partie de nos évaluations annuels
- webinar / réseaux sociaux
- People charter et notre purpose
- On a toujours fait comme ça....

CHOIX DE RÉPONSES	▼	RÉPONSES	▼
▼ Il y a un document écrit/une vidéo/une formation		53 %	8
▼ A l'oral		53 %	8
▼ La communication est informelle, la culture se remarque		33 %	5
▼ Autre (veuillez préciser)	Réponses	40 %	6
Nombre total de participants : 15			

Q10 - Adaptez-vous la communication en fonction des cultures des différents pays ?



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
Oui	50,00 %	7
Non	50,00 %	7
TOTAL		14

Commission Ressources Humaines

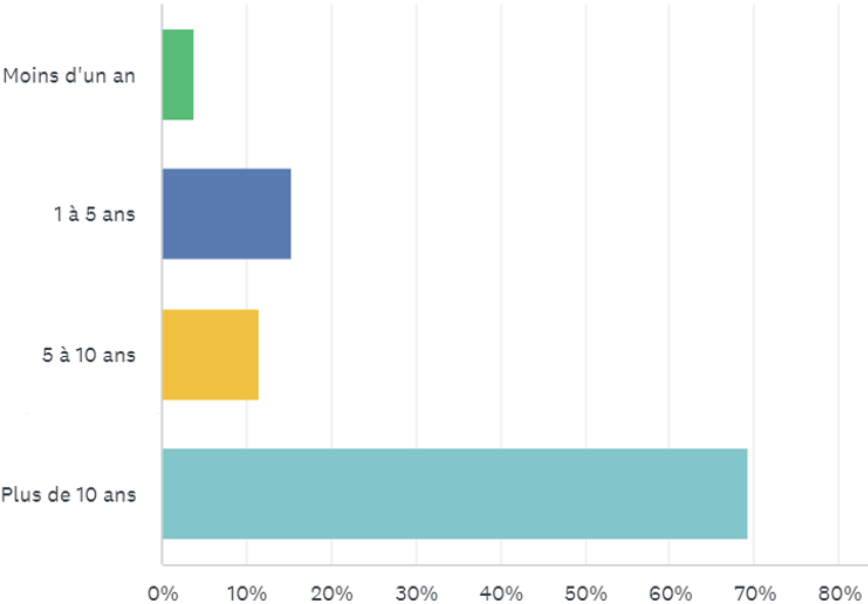
**Enquête sur la culture d'entreprise dans
une entreprise internationale**

Résultats

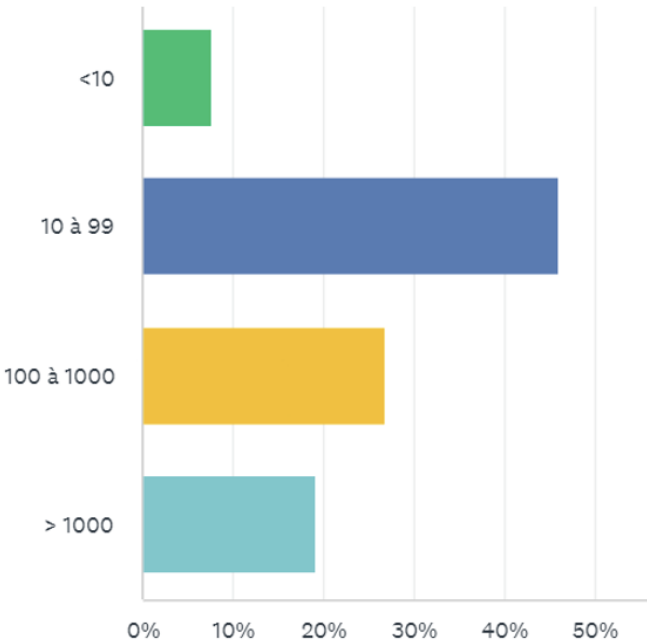
03/10/2022

26 répondants à l'enquête

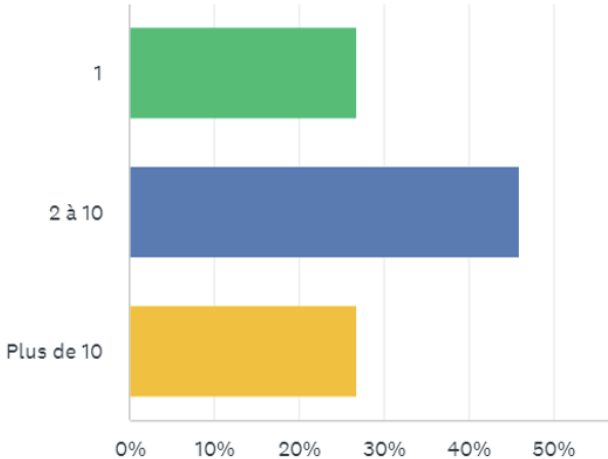
Age de l'entreprise



Nombre d'employés



Présence internationale



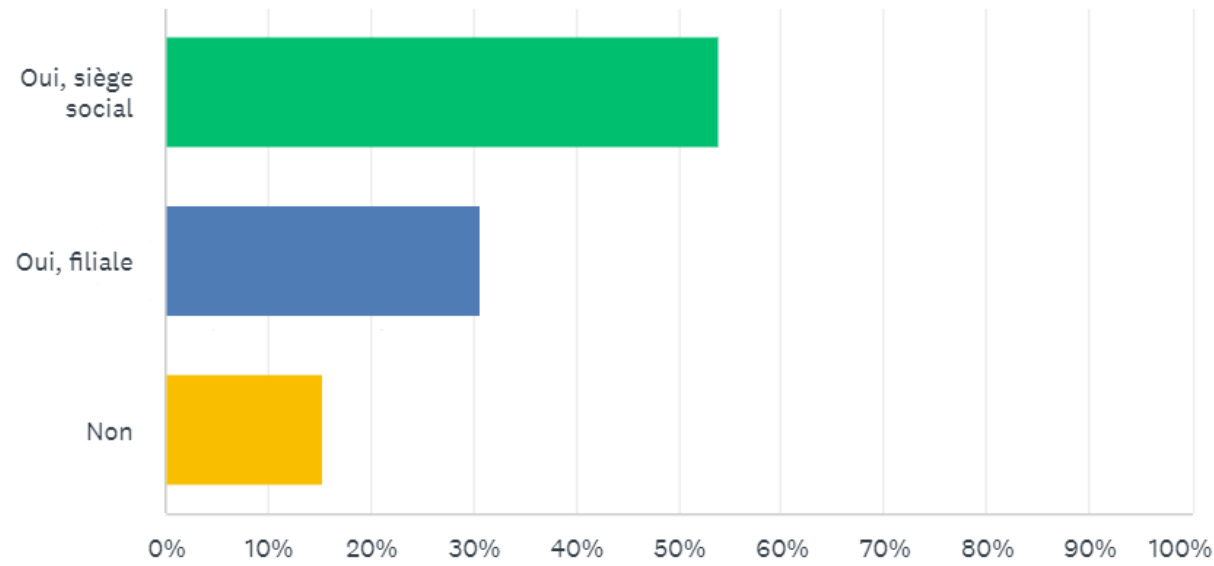
CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES
Moins d'un an	3,85 %
1 à 5 ans	15,38 %
5 à 10 ans	11,54 %
Plus de 10 ans	69,23 %
TOTAL	26

CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES
<10	7,69 %
10 à 99	46,15 %
100 à 1000	26,92 %
> 1000	19,23 %
TOTAL	26

54% <100 Ees

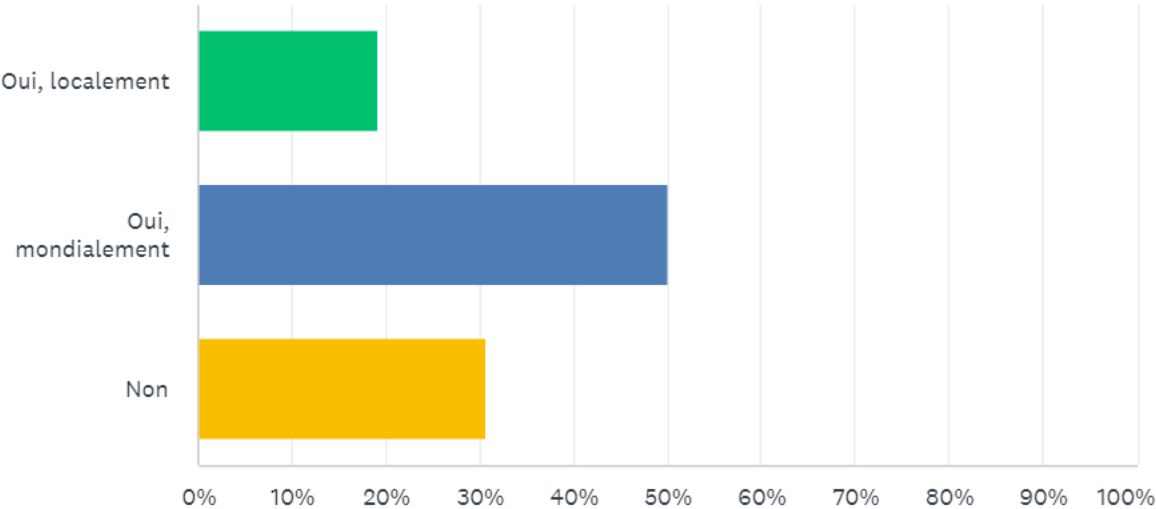
75% Au delà de la France

Q3 - Votre entreprise est-elle présente en France ?



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
▼ Oui, siège social	53,85 %	14
▼ Oui, filiale	30,77 %	8
▼ Non	15,38 %	4
TOTAL		26

Q5 - Existe il une culture d'entreprise formalisée dans la société où vous travaillez ?



Une culture d'entreprise est formalisée dans

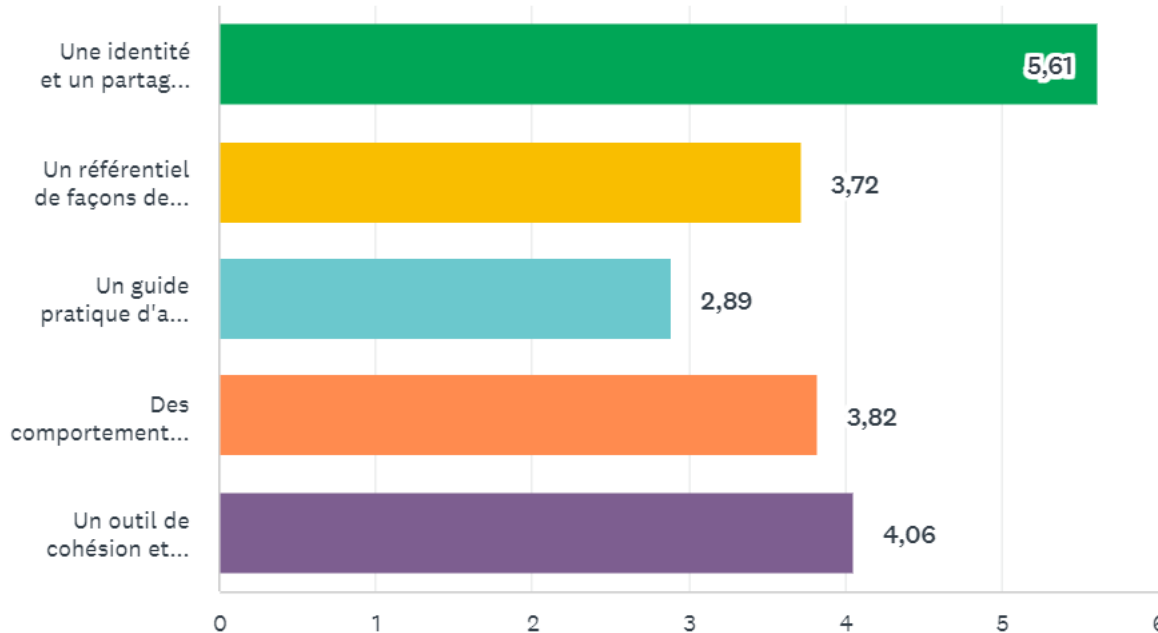
70%

des entreprises

CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
Oui, localement	19,23 %	5
Oui, mondialement	50,00 %	13
Non	30,77 %	8
TOTAL		26

Q6 - Comment définissez vous la notion de culture d'entreprise au niveau national et international ? Merci de classer les propositions suivantes par ordre d'importance (1: le plus important ; 5 le moins important)

Score final



1. « Une identité et un partage de valeurs communes »
2. « Un outil de cohésion et d'engagement »
3. « Un référentiel de façons de faire partagées »
4. « Des comportements et un savoir-être dans l'entreprise indépendamment du pays »
5. « Un guide pratique d'aide à la décision et à l'action »

NB. Le score est calculé en fonction du nombre d'occurrences et de la note attribuée. Ainsi, plus le score est élevé plus le nombre d'occurrences notées « 1 » et donc considérées comme des propositions « importantes » est fort

Les moyennes et médianes sont disponibles sur la prochaine slide

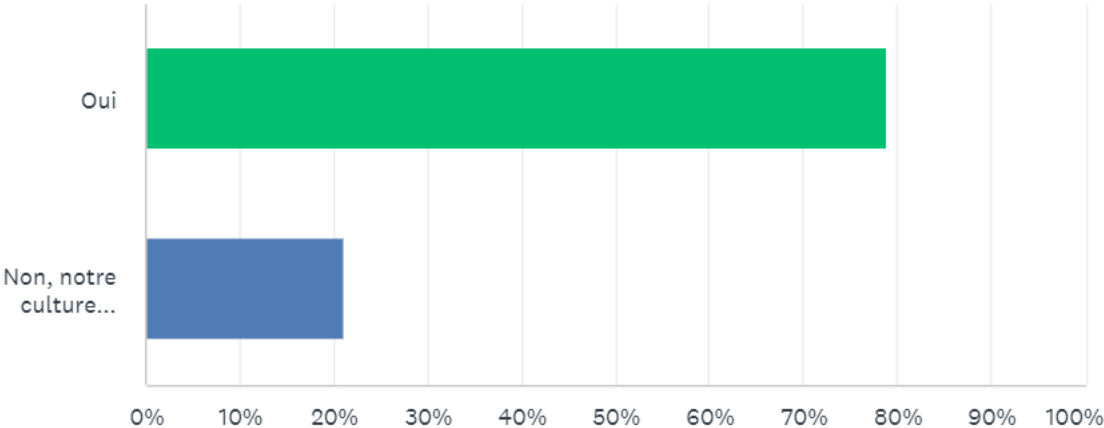
Q6 –détails

	1	2	3	4	5	6	TOTAL	SCORE
▼ Une identité et un partage de valeurs communes	83,33 % 15	5,56 % 1	5,56 % 1	0,00 % 0	5,56 % 1	0,00 % 0	18	5,61
▼ ...	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	0	0,00
▼ Un référentiel de façons de faire partagées	0,00 % 0	33,33 % 6	16,67 % 3	38,89 % 7	11,11 % 2	0,00 % 0	18	3,72
▼ Un guide pratique d'aide à la décision et à l'action	5,56 % 1	5,56 % 1	11,11 % 2	27,78 % 5	50,00 % 9	0,00 % 0	18	2,89
▼ Des comportements et un savoir-être dans l'entreprise indépendamment du pays	0,00 % 0	35,29 % 6	29,41 % 5	17,65 % 3	17,65 % 3	0,00 % 0	17	3,82
▼ Un outil de cohésion et d'engagement	11,11 % 2	22,22 % 4	38,89 % 7	16,67 % 3	11,11 % 2	0,00 % 0	18	4,06



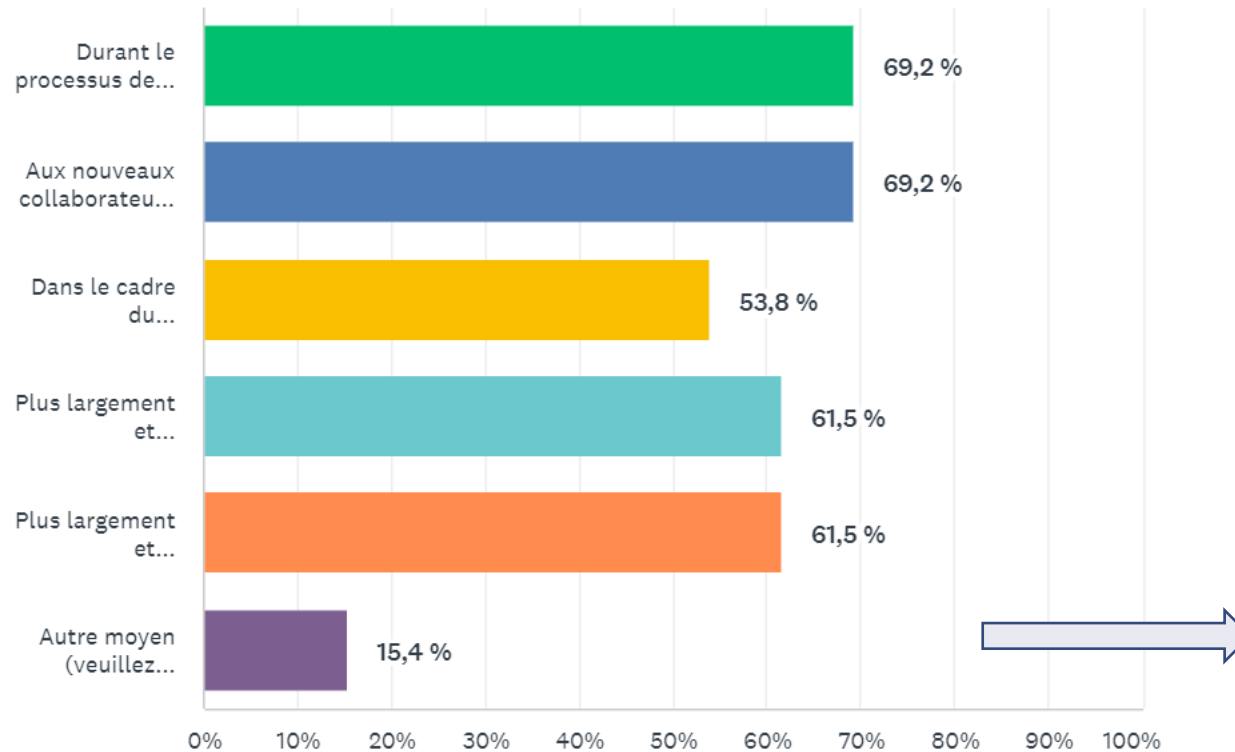
Statistiques de base ?					
	MINIMUM	MAXIMUM	MÉDIANE	MOYENNE	ÉCART-TYPE
Une identité et un partage de valeurs communes	1,00	5,00	1,00	1,39	1,01
...	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Un référentiel de façons de faire partagées	2,00	5,00	3,50	3,28	1,04
Un guide pratique d'aide à la décision et à l'action	1,00	5,00	4,50	4,11	1,15
Des comportements et un savoir-être dans l'entreprise indépendamment du pays	2,00	5,00	3,00	3,18	1,10
Un outil de cohésion et d'engagement	1,00	5,00	3,00	2,94	1,13

Q7 - Communiquez vous à propos de votre Culture d'Entreprise?



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
Oui	78,95 %	15
Non, notre culture d'entreprise est plutôt informelle	21,05 %	4
TOTAL		19

Q8 - Si oui, quand? (Plusieurs réponses possibles)

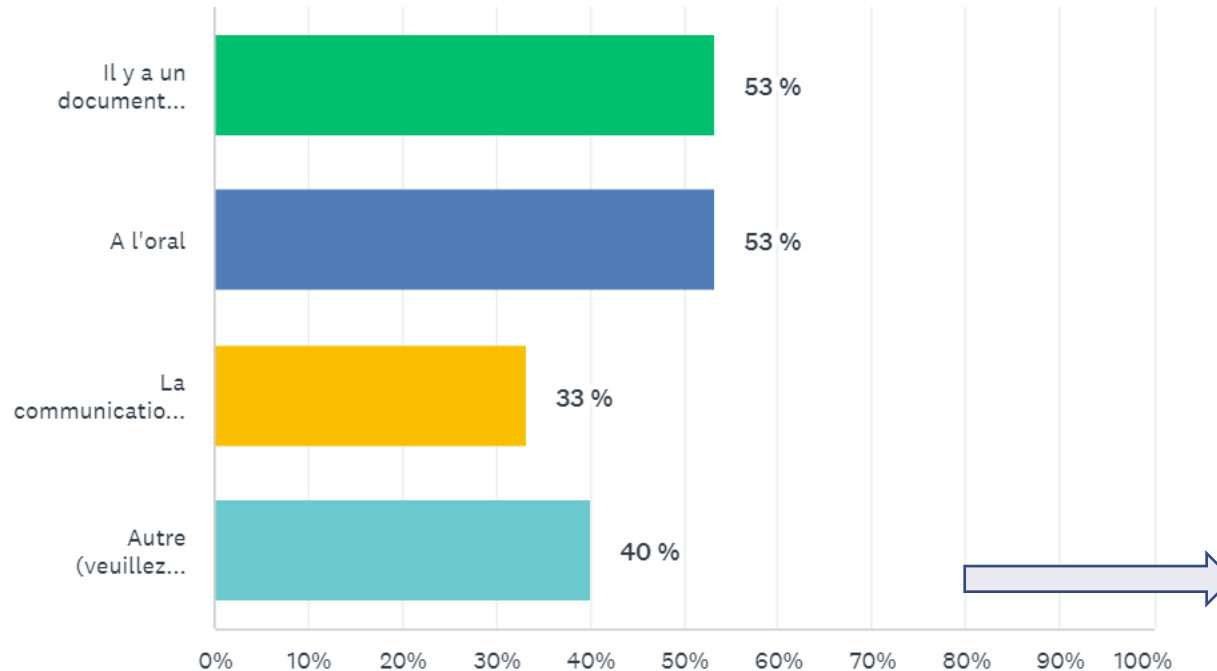


Autres moyens :

- « trop récent, mais à venir dans la cadre marque employeur (recrutement) et fidélisation »
- « Dans le trajet de leadership »

CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
▼ Durant le processus de recrutement	69,2 %	9
▼ Aux nouveaux collaborateurs qui rejoignent l'entreprise	69,2 %	9
▼ Dans le cadre du développement de votre marque employeur	53,8 %	7
▼ Plus largement et régulièrement en interne	61,5 %	8
▼ Plus largement et régulièrement en externe	61,5 %	8
▼ Autre moyen (veuillez préciser)	Réponses 15,4 %	2
Nombre total de participants : 13		

Q9- Comment communiquez-vous ? (plusieurs réponses sont possibles)

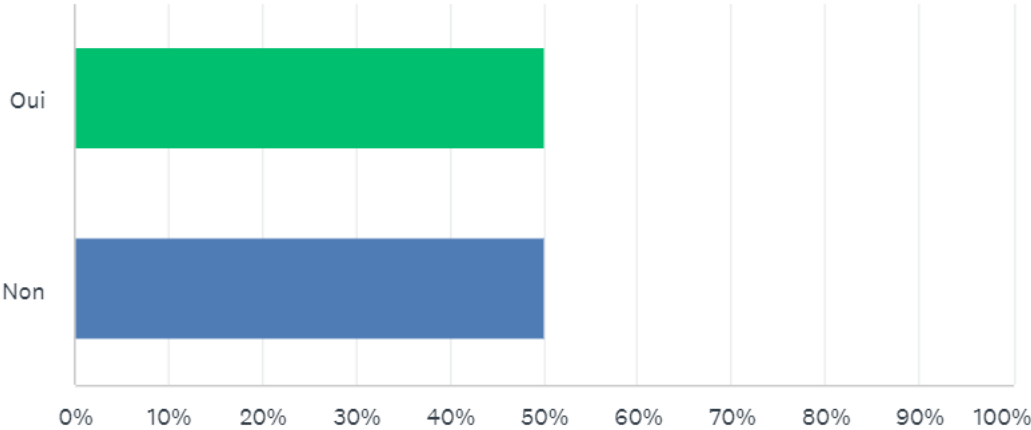


Autres :

- La culture d'entreprise est informelle et se communique à travers les relations entre individus/management, les nouveaux venus comprennent rapidement les règles implicites sans devoir les formaliser
- à venir
- nos valeurs qui représentent notre culture font partie de nos évaluations annuels
- webinar / réseaux sociaux
- People charter et notre purpose
- On a toujours fait comme ça....

CHOIX DE RÉPONSES	▼	RÉPONSES	▼
▼ Il y a un document écrit/une vidéo/une formation		53 %	8
▼ A l'oral		53 %	8
▼ La communication est informelle, la culture se remarque		33 %	5
▼ Autre (veuillez préciser)	Réponses	40 %	6
Nombre total de participants : 15			

Q10 - Adaptez-vous la communication en fonction des cultures des différents pays ?



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
Oui	50,00 %	7
Non	50,00 %	7
TOTAL		14

Q11 - Si oui, pourquoi et comment procédez-vous pratiquement?

Réponses (7)

- Formations en communication multiculturelles à nos collaborateurs pour bien savoir communiquer
- Le partage de l'information et les méthodes usuelles de communication varient d'un pays à l'autre. Si la culture d'entreprise est commune, sa transmission est customisée
- Cela dépend du pays. L'UE est très différente des États-Unis. Chaque client est différent. Cela dépend du pays. L'UE est très différente des États-Unis. Chaque client est différent. Il n'y a pas de mesure prescriptive
- nous déclinons nos politiques en fonction des pratiques locales. Nous avons une réunion toutes les quinzaines pour échanger sur les projets en cours et aligner ou décliner pour le local
- Grace à des équipes dédiée sur chaque pays
- Certaines cultures sont tellement différentes ... qu'il faut par exemple parler plus lentement et répéter pour s'assurer d'être bien compris.
- Via le RH local

Q12 - Si non pourriez vous nous en dire plus ?

Réponses (6)

- Ces valeurs sont universelles
- Nous avons des communications globales à travers lesquelles nous nous adressons à tous sans distinction culturelle. Certaines de ces communications sont reprises ensuite en locale afin de répondre à des questions spécifiques.
- pas prévu. la culture represente la companie et ses guidelines, sans besoin de decliner par pays
- Chaque Pays communique sur la coté corporate international et aussi adapte sa communication ciblée aux collaborateurs du pays concerné
- La culture est inclusive er donc les balises identiques. Par contre la traductions en actions et activités est spécifique aux pays
- Nous sommes Français.... Uber alled!

Q13 - Pouvez-vous citer les trois bénéfices principaux apportés par votre culture d'entreprise au niveau international :



Dans votre travail

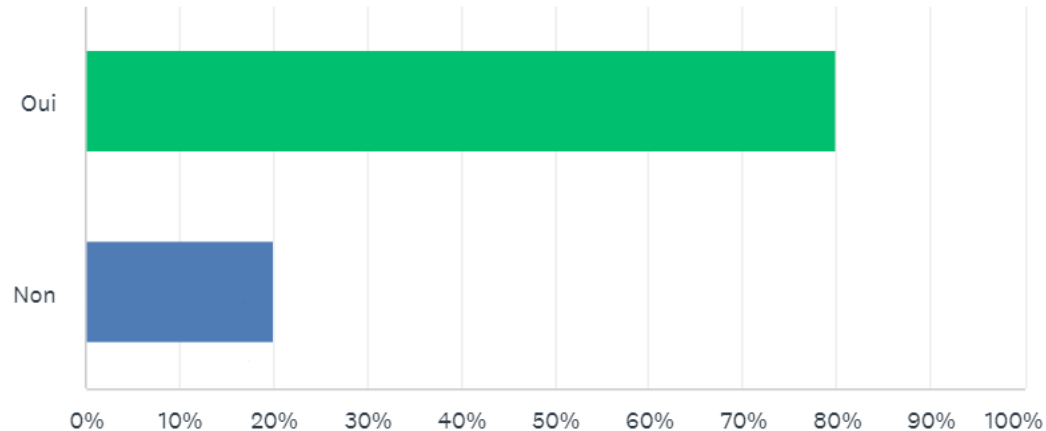


Avec vos collègues



Avec vos partenaires

Q14 - Selon vous, est-il nécessaire de formaliser la culture d'entreprise ?



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
▼ Oui	80,00 %	12
▼ Non	20,00 %	3
TOTAL		15

Q15 – Pourquoi ?

Ce n'est pas indispensable dans des petites structures car le formalisme peut faire perdre en authenticité, la culture d'entreprise se vit et les collaborateurs sont ceux qui en parle le mieux et ont toute légitimité.

Pour les clients surtout.

Nous sommes un PMS (2 personnes) on a pas besoin - mais surtout pour l'entreprises plus grande. Cela dépend du pays. L'UE est très différente des États-Unis. Chaque client est différent. Il n'y a pas de mesure prescriptive. La culture est un ensemble de valeurs du personnel. Ceci est créé par la suite C La culture est très importante pour la rétention du personnel. C'est parce qu'aujourd'hui les gens voient leurs valeurs reflétées dans l'entreprise.

Cela fait partie de l'ADN de l'entreprise et de son savoir être, de sa raison d'être c'est indispensable pour les collaborateurs et pour les talents externes que l'on souhaite intégrer

Pour éviter les malentendus ou interprétations et pour donner l'envie aux collaborateurs d'adhérer à une culture internationale enrichie des apports locaux

pour obtenir l'adhésion des équipes et travailler / se comporter de façon homogène

s'assurer de la continuité des actions, support visuel pour les collaborateurs

pour créer de l'appartenance et des lignes directrices

pour marquer et transmettre

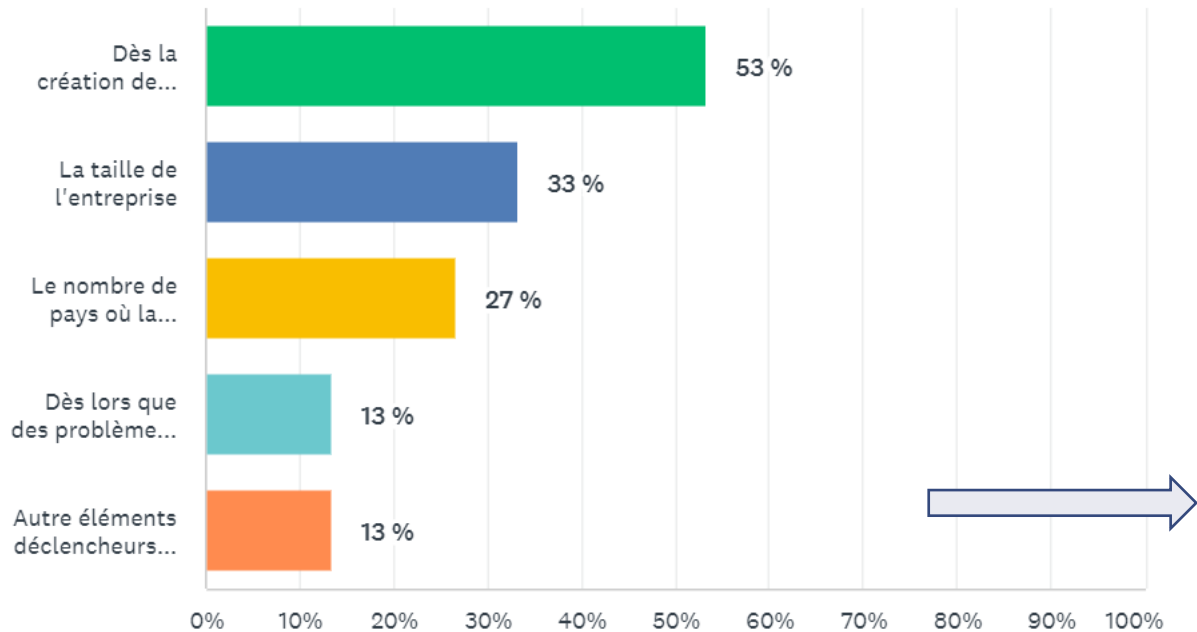
C'est ce qui nous caractérise !

Afin de stimuler l'engagement et l'appartenance

Uniformité d'action et identité de pensée dans l'action.

Pour renforcer les valeurs

Q16 - Quels sont les critères que vous considérez pour décider que c'est le moment de formaliser la culture d'entreprise? (plusieurs réponses sont possibles)



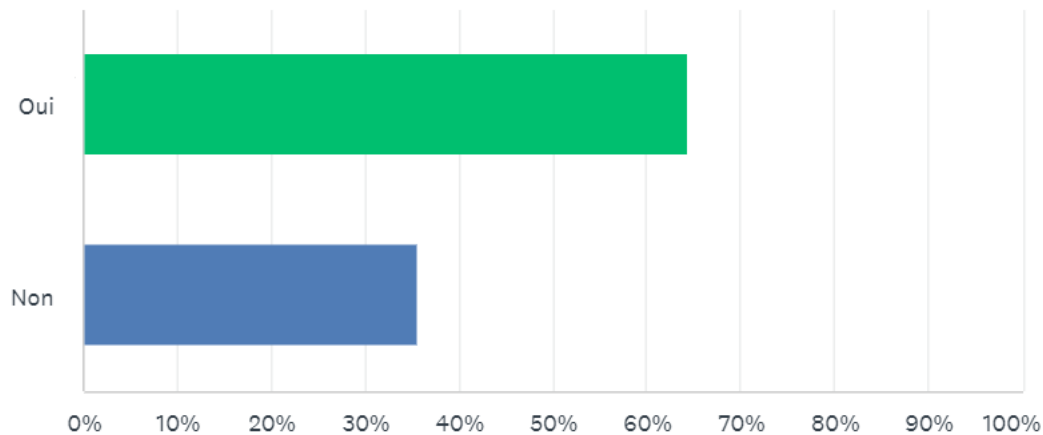
Dès la création de l'entreprise

53%

- Autres :
- Une nouvelle orientation stratégique et de direction

CHOIX DE RÉPONSES	▼	RÉPONSES	▼
▼ Dès la création de l'entreprise		53 %	8
▼ La taille de l'entreprise		33 %	5
▼ Le nombre de pays où la société est présente		27 %	4
▼ Dès lors que des problèmes se présentent		13 %	2
▼ Autre éléments déclencheurs (veuillez préciser)	Réponses	13 %	2
Nombre total de participants : 15			

Q17 - Arrive-t-il que votre culture d'entreprise évolue ou soit redéfinie en raison de l'empreinte internationale ?



La culture évolue en raison
de l’empreinte internationale

64%

CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
Oui	64,29 %	9
Non	35,71 %	5
TOTAL		14

Q18 - Si oui, selon quels éléments déclencheurs ?

Le changement de taille de l'entreprise, les ambitions évoluent

Confidentialité. Honnêteté. Transparence, Tenir ses promesses. Dépassez les promesses. Les patients sont importants.

L'intégration de nouveaux pays ou de nouvelles cultures si c'est au niveau national

Chaque année une enquête globale est envoyée (Have your say) aux salariées , les résultats sont étudiés et définissent des lignes de changement

tendances mondiales

Evolution de la société, phénomènes tels que covid, guerres, black lives matters, me too ... et l'impact que cela a sur les attentes / besoins des gens

Q19 - Comment vous y prenez-vous pour la revoir dans ce cas ?

Approche plus collective par le biais de formation en développement individuel et collectif

Ils sont fait en béton.

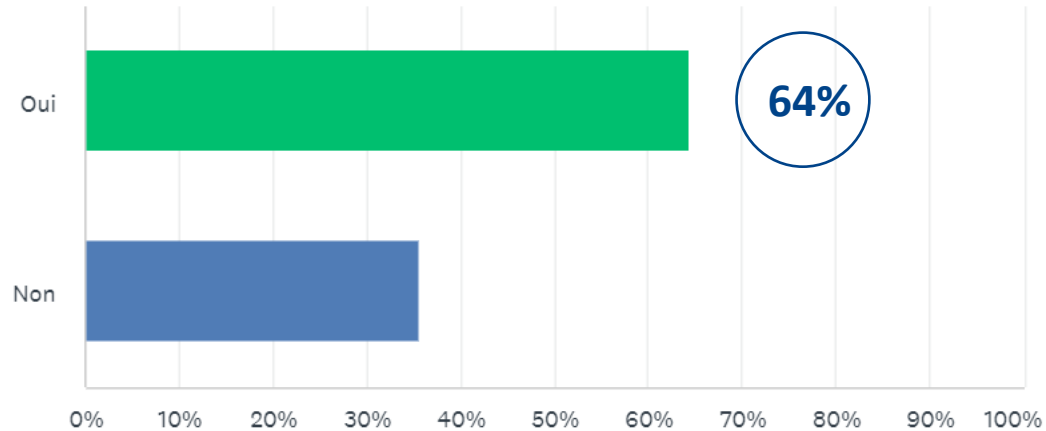
En recherchant le dénominateur commun à tous et en trouvant un élément rassembleur: l'art, la cuisine,...

Chaque année une enquête globale est envoyée (Have your say) aux salariées , les résultats sont étudiés et définissent des lignes de changement

Nous évaluons régulièrement nos valeurs et principes de travail sont en adéquations avec le monde qui évolue et les attentes de nos gens et candidats

Consultation par référendum, enquête formelle

Q20 - Pensez-vous que la crise sanitaire et les nouvelles organisations du travail impactent votre culture d'entreprise internationale ?



CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
▼ Oui	64,29 %	9
▼ Non	35,71 %	5
TOTAL		14

Q21 - Pourriez-vous nous en dire plus ?

Pas d'impact. La sécurité des collaborateurs et le travail à distance pour équilibrer vie pro/vie perso étaient déjà bien présents avant la crise

Télétravail. L'impact de télétravail sur leadership communication / induction .
Bâtir une culture au sein d'une équipe mondiale à distance

L'accès facilité au télétravail a banalisé celui-ci et facilité les échanges avec des pays lointains "comme s'il s'agissait de collègues proches".

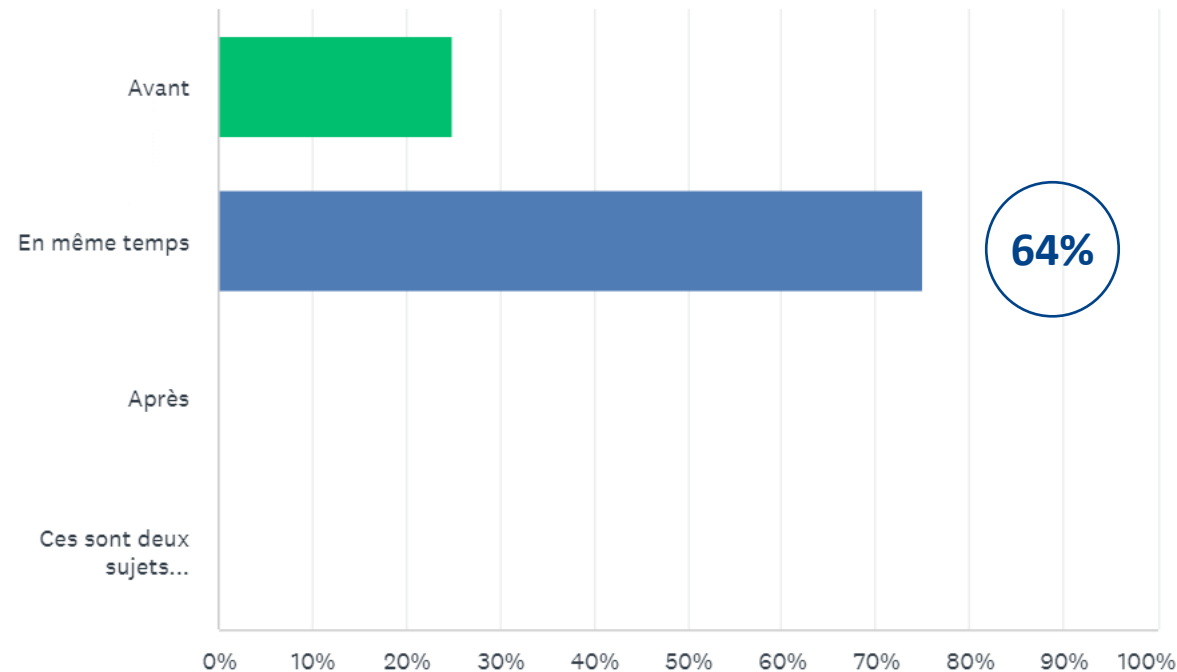
la nouvelle organisation du travail impacte sur la façon dont les valeurs sont comprises et mises en œuvre au quotidien. le culture book doit donc évoluer

le confinement et les restrictions sur les voyages ont créé de la distance et nous ont empêché de nous réunir ce qui rend plus difficile la communication et l'entente. la présence physique est fédératrice

Attentes ont évolué au niveau homeworking / hybrid working

Éloignement des centres de décision, communication décentralisée

Q23- Selon vous, est ce que la formalisation de la culture d'entreprise suppose un travail sur les valeurs partagées dans l'entreprise ?



La culture et les valeurs sont des sujets intimement liés.

CHOIX DE RÉPONSES	RÉPONSES	
▼ Avant	25,00 %	3
▼ En même temps	75,00 %	9
▼ Après	0,00 %	0
▼ Ces sont deux sujets différents	0,00 %	0
TOTAL		12

**POSEZ VOS QUESTIONS SUR
WWW.SLI.DO**

CODE : #3279045



CONCLUSION

Françoise Vincent-Larrode

Directrice RH

Theranexus

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA

LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH

**MERCI POUR
VOTRE PARTICIPATION !**

Plus d'informations :
contact@france-biotech.org
01 56 58 10 70

