

DAMIAN RISO

Directeur associé,
I&C - ABV FRANCE



Stratégie RH SEGULA face à l'évolution des attentes clients et à l'IA

Chez SEGULA Technologies, groupe international d'ingénierie comptant 15 000 collaborateurs dans le monde (dont 4 500 en France), la transformation des ressources humaines ne résulte pas d'un exercice purement conceptuel : elle s'ancre profondément dans la réalité des projets et des attentes clients. « *Ce sont nos clients qui redéfinissent nos priorités* », explique Roland KARSENTY, Directeur de la transformation du groupe. « *Ils expriment aujourd'hui un besoin croissant en expertises ciblées, capables d'intégrer rapidement les dernières innovations technologiques.* »

Face à cette évolution du marché, la fonction RH se retrouve au cœur d'un enjeu clé : repenser les modes de recrutement, d'organisation et de développement des compétences, dans un contexte où l'intelligence artificielle accélère considérablement la spécialisation des métiers techniques. Dans des secteurs aussi exigeants que l'automobile, l'aéronautique, le rail ou l'énergie, les missions confiées à SEGULA requièrent des savoir-faire à la fois rares et en constante évolution. « *La vitesse à laquelle évoluent les outils d'IA est inédite. Ce qui était vrai il y a six mois peut déjà être dépassé aujourd'hui* », ajoute-t-il.

Pour répondre à ces défis, SEGULA a fait évoluer en profondeur ses processus de recrutement. Le volume de candidatures – plusieurs centaines par semaine – nécessite aujourd'hui des outils adaptés. Le groupe a ainsi intégré l'IA dans ses dispositifs de présélection afin d'identifier plus rapidement les profils les plus pertinents tout en soignant l'expérience candidat. « *Même lorsqu'un candidat n'est pas retenu, il reçoit un retour qualifié, ce qui renforce la qualité du lien avec notre marque employeur.* » SEGULA n'hésite pas à développer ses propres solutions lorsque les outils du marché ne répondent pas à ses besoins spécifiques, avec un objectif clair : détecter les talents capables d'évoluer dans des environnements technologiques complexes.



Roland KARSENTY

Directeur de la Transformation Groupe

Cette transformation RH dépasse les seuls processus de recrutement. Elle impacte également l'organisation interne, et notamment les rôles managériaux. « *Certaines tâches opérationnelles sont aujourd'hui automatisées, voir optimisées par des outils d'IA, ce qui redéfinit le rôle du management intermédiaire. Leur mission s'oriente davantage vers la mobilisation des équipes et la valorisation de l'intelligence collective.* » SEGULA travaille ainsi à l'émergence de « *managers augmentés* », dotés de compétences relationnelles et organisationnelles renforcées.

Afin de piloter cette évolution à l'échelle du groupe, l'équipe RH s'est structurée en mode projet agile, avec une approche internationale. Chaque région fonctionne en « *workstreams* » et en cycles courts, permettant à la fois réactivité et alignement stratégique. Cette gouvernance souple favorise également l'appropriation rapide de nouvelles compétences par les équipes RH, dans une logique d'apprentissage continu.

Parallèlement, SEGULA attache une attention particulière à l'évolution des compétences de ses collaborateurs actuels. Le groupe mise sur l'upskilling et le développement continu – La Segula Academy, convaincu que ses ingénieurs, issus de formations exigeantes, disposent du potentiel nécessaire pour s'adapter. « *Lorsque cela n'est pas envisageable, nous explorons des solutions de redéploiement ou de reconversion, toujours dans une logique d'accompagnement personnalisé et respectueuse des parcours individuels* », précise Roland KARSENTY.

Dans un environnement où l'intelligence artificielle transforme profondément les métiers, la capacité d'une DRH à anticiper et accompagner ces mutations devient un facteur clé de succès. Chez SEGULA, cette dynamique vise autant à répondre aux attentes des clients qu'à garantir la cohésion interne. En intégrant l'IA de manière réfléchie et progressive, le groupe fait le choix d'une transformation humaine, ambitieuse et inclusive. Un cap stratégique qui invite chacun à repenser le rôle de la fonction RH : orchestrer l'intelligence – humaine autant qu'artificielle – au service de la performance collective. ●