



HR4 Team

**LE PARTENAIRE RH EXTERNALISÉ
DES ENTREPRISES EN TRANSFORMATION**

SOMMAIRE

L'ADN HR4Team

Nos solutions

Notre savoir-faire RH

Une méthodologie au service de vos enjeux

Nos engagements

Cas d'usage et impacts clients

Notre équipe

Nous les avons accompagnés

Nos clients ont la parole

2CGroup, notre force collective

HR4



L'ADN HR4TEAM



Depuis 2020, **HR4Team** accompagne les PME et les startups avec ses **experts RH à temps partagé**, immédiatement impliqués et opérationnels.

Nous combinons une culture entrepreneuriale solide, une connaissance pointue de l'ensemble des métiers RH et une **capacité d'action rapide**, méthodique et impactante.

Basés à Paris, Aix-Marseille et Bordeaux, nous déployons nos expertises sur **tout le territoire** pour répondre aux enjeux RH les plus urgents comme aux transformations de fond.

+100

missions réalisées
auprès de PME

3

bureaux : Paris, Bordeaux,
Aix-Marseille

15

DRH et experts RH
à temps partagé

50

clients accompagnés
chaque année

NOS SOLUTIONS

HR4Team sélectionne pour vous, **un(e) DRH ou expert RH à temps partagé** pour répondre à vos enjeux stratégiques et opérationnels en ressources humaines. Nous nous adaptons à votre niveau de maturité et votre budget, avec un **modèle d'expertise flexible**.

DRH À TEMPS PARTAGÉ

Prise en charge complète de votre gestion RH, de la vision stratégique à la mise en oeuvre opérationnelle, en fonction de vos enjeux.

DIAGNOSTIC RH

Analyse complète de vos pratiques RH pour garantir leur conformité, améliorer leur efficacité et intégrer des solutions d'automatisation. Roadmap à la clé. Peut ouvrir sur une mission de DRH part-time.

RECRUTEUR À TEMPS PARTAGÉ

Chasse & Recrutement sur-mesure, de la définition des profils à embaucher au pilotage des entretiens.

DRH DE TRANSITION

Prise en charge complète de la fonction RH en l'absence de votre DRH/RRH, pour garantir la continuité d'activité.

CONSEIL RH

Mission ponctuelle à durée variable pour vos projets RH spécifiques avec la méthode de nos experts HR4Team.

PEOPLE OPS

Auprès des PME (5-30 salariés) : gestion RH opérationnelle par une consultante People Ops, avec supervision senior. Auprès des grandes entreprises : accompagnement des DRH pour accélérer leurs projets stratégiques.

NOTRE SAVOIR-FAIRE RH

Quelle que soit la solution d'intervention, nous accompagnons votre entreprise à **chaque étape de sa transformation** grâce à une expertise RH senior, à la fois stratégique et opérationnelle, et la **flexibilité du modèle "part-time"**.



UNE MÉTHODOLOGIE AU SERVICE DE VOS ENJEUX

Notre méthodologie allie **vision stratégique, rigueur d'analyse et accompagnement opérationnel**. Elle permet de répondre à vos besoins RH immédiats tout en structurant durablement la fonction RH.

KICK-OFF

- Rencontre avec le CEO et le top management
- Analyse du contexte et des enjeux
- Définition de la mission
- Alignement avec la stratégie business



AUDIT RH

- Analyse documentaire
- Entretiens individuels et collectifs
- Étude des données RH
- Diagnostic personnalisé
- Restitution et plan d'action
- Feuille de route évolutive



RUN

- Mise en œuvre opérationnelle
- Pilotage des projets RH
- Suivi et ajustements continus
- Transmission et autonomie des équipes

NOS ENGAGEMENTS

People first, entrepreneurs toujours

Nos DRH combinent l'humain et la performance, avec une posture entrepreneuriale qui parle aux dirigeants et au top management. Ils s'intègrent naturellement à vos équipes et œuvrent avec une vraie culture du résultat.

Multi-expertise RH complète

Recrutement, relations sociales, compensation & benefits, marque employeur, formation, QVCT, onboarding & offboarding, paie, (re)structuration, juridique RH : nous couvrons l'ensemble des sujets RH et nous nous formons en continu.

Conseil, stratégie, exécution

Nos DRH co-construisent la stratégie avec le CEO, élaborent des plans d'action dès leur arrivée et les déploient avec méthode. Pour un accompagnement complet du cadrage à la mise en oeuvre opérationnelle.

Impact et sens de l'excellence

Nous aimons avancer vite et avec efficacité, parce que vous avez besoin d'un partenaire RH qui comprend vos enjeux business. Nos interventions se veulent claires, lisibles et mesurables dans leur valeur délivrée.

Flexibilité à la carte

Quelques jours par semaine, plusieurs heures par mois : nos experts agissent là où vous en avez besoin, au moment où vous en avez besoin. Nous nous adaptons aux priorités de votre organisation comme à son niveau de maturité.

Autonomie & Engagement

Les membres de notre équipe sont tous salariés et ont fait le choix du temps partagé et de la transition. S'ils sont autonomes dans leurs missions, ils bénéficient de la force du collectif HR4Team pour partager leurs expériences.

CAS D'USAGE | MISSION DE DRH PART-TIME - *depuis 2 ans*

Secteur
Publicité

Taille d'entreprise
50 personnes Paris
200 Monde

Les challenges identifiés

- Vision RH claire, mais non formalisée en plan d'action structuré
- Absence de roadmap RH priorisée pour guider les prochaines étapes
- Manque de cadre pour les parcours collaborateurs et la politique de rémunération
- Absence d'homogénéisation des pratiques RH sur les entités Monde

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Réunion de kick-off avec l'équipe de Direction (VP, DAF)
- ✓ Mise en place de la Roadmap RH

#2 Run

- ✓ Mise en place d'une prestation de DRH à temps partagé de 2 jours / semaine
- ✓ Gestion opérationnelle des ressources humaines : ADP, onboarding, paie, formation
- ✓ Mise en conformité des obligations légales : CSE, DUER, charte de télétravail
- ✓ Déploiement SIRH au niveau monde
- ✓ Point de suivi hebdomadaire et cadrage de la mission

Les résultats

- ✓ Structuration de la fonction RH
- ✓ Ouverture de l'entité au UK
- ✓ Simplification des processus RH grâce au SIRH



CAS D'USAGE | MISSION DE DRH TRANSITION - 9 mois

Secteur
Conseil
ESN

Taille d'entreprise
200 personnes

Les challenges identifiés

- Départ rapide de la DRH dans un contexte disciplinaire
- Risques élevés de non-conformité (contrats de travail, temps de travail, affichages obligatoires, etc.)
- Reprise au pied levé de la paie: absence du responsable paie
- Gestions de plusieurs départs complexes (rupture conventionnelle, licenciement) en minimisant les risques juridiques, financiers et humains.
- Manque d'accompagnement des collaborateurs et managers

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Réunion de kick-off avec l'équipe de Direction (VP, DAF)
- ✓ Mise en place de la Roadmap RH

#2 Run

- ✓ Gestion opérationnelle des ressources humaines et révision des processus
- ✓ Mise en conformité des obligations légales
- ✓ Animation des relations sociales
- ✓ Accompagnement des associés et managers sur la gestion des collaborateurs (départ)
- ✓ Optimisation de la masse salariale : révision de la politique de rémunération, dénonciation, subrogation.

Les résultats

- ✓ Mise en conformité réglementaire (temps de travail, accords, obligations légales),
- ✓ Accompagnement des managers sur la gestion des collaborateurs
- ✓ Cadre et direction à l'équipe RH
- ✓ Optimisation de la paie et des processus ADP
- ✓ Déploiement de projet RH structurant autour de la gestion de carrière et le positionnement des managers : mise en oeuvre d'une politique RH plus claire et cohérente au service de la performance et de l'équité
- ✓ Recrutement DRH

CAS D'USAGE | MISSION DE CONSEIL - 5 jours

Secteur
Tech

Taille d'entreprise
50 personnes

Les challenges identifiés

- Gestion de l'hyper-croissance : adapter les processus et l'organisation RH à la nouvelle taille de l'entreprise (effectifs doublés en 3 ans).
- Mise en conformité légale et réglementaire : Risques élevés de non-conformité due à une croissance non maîtrisée.
- Maîtrise des risques sociaux : turnover et un absentéisme en hausse, liés à la forte charge, à la dilution de la culture d'entreprise et au manque de structuration managériale.
- Besoin d'harmonisation des pratiques internes

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Réunion de kick-off avec la Direction pour définir le périmètre de l'audit et les objectifs.
- ✓ Entretiens avec les managers et des collaborateurs clés pour comprendre les problématiques opérationnelles.
- ✓ Analyse documentaire complète (contrats de travail, accords d'entreprise, registres obligatoires, paie, etc.).

#2 Run

- ✓ Réalisation du diagnostic complet identifiant les points de conformité et les risques sociaux.
- ✓ Élaboration et présentation d'un plan d'actions concret, chiffré et priorisé.
- ✓ Accompagnement opérationnel au déploiement des actions prioritaires (ex: mise en conformité des contrats, refonte du processus d'onboarding, mise en place des entretiens professionnels).

Les résultats

- ✓ Rapport d'audit complet avec une cartographie claire des risques et des recommandations.
- ✓ Mise en conformité légale des éléments les plus critiques pour réduire immédiatement les risques.
- ✓ Feuille de route RH structurée pour les 12 prochains mois, alignée avec les objectifs de croissance.
- ✓ Outillage des managers sur les nouveaux processus RH.

CAS D'USAGE | MISSION DE CONSEIL - 10 jours

Secteur
Industrie

Taille d'entreprise
100 personnes

Les challenges identifiés

- Gestion de plusieurs départs complexes (rupture conventionnelle, licenciement) en minimisant les risques juridiques financiers et humains.
- Manque de ressources ou d'expertise RH en interne pour sécuriser des procédures sensibles qui engagent la responsabilité de l'entreprise.
- Maintien du climat social et de l'engagement des équipes restantes en assurant une communication maîtrisée et transparente.
- Protection de marque employeur en assurant une séparation professionnelle et respectueuse, même dans un contexte difficile.

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Entretien confidentiel avec le dirigeant pour analyser la situation, les enjeux et les risques.
- ✓ Audit des pièces contractuelles et du dossier du ou des collaborateur(s) concerné(s).
- ✓ Définition d'une stratégie sur-mesure et d'un rétroplanning pour la procédure de départ.

#2 Run

- ✓ Préparation des éléments de langage, des courriers et des documents juridiques nécessaires.
- ✓ Coaching du dirigeant pour la conduite des entretiens (entretien préalable, négociation, etc.).
- ✓ Support réactif tout au long de la procédure pour répondre aux questions et ajuster la stratégie en temps réel.
- ✓ Gestion de la phase de sortie : calcul du solde de tout compte, préparation des documents de fin de contrat.

Les résultats

- ✓ Procédure de départ sécurisée sur le plan juridique, réduisant le risque de contentieux.
- ✓ Dirigeant accompagné et rassuré, lui permettant de rester concentré sur le pilotage de son activité.
- ✓ Climat social préservé grâce à un processus géré avec professionnalisme et respect.
- ✓ Maîtrise des coûts liés au départ (indemnités négociées, frais d'avocat évités).

CAS D'USAGE | MISSION DE CONSEIL - 4 jours

Secteur
Tech Solidaire

Taille d'entreprise
50 personnes

Les challenges identifiés

- Complexité de grille de rémunération existante en raison de sa complexité et définir le positionnement de la politique de rémunération par rapport au marché
- Écarts de rémunération existants non justifiés
- Absence de gestion des demandes de positionnement des collaborateurs (frustration) face à l'absence d'évolution en interne (la rémunération devient l'élément de fidélisation)

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Réunion de kick-off avec l'équipe de Direction (CEO)
- ✓ Interview avec les managers

#2 Run

- ✓ Benchmark des rémunération dans les secteurs Économie solidaire / Tech start up
- ✓ Mise en place d'une nouvelle grille de rémunération plus claire et cohérente
- ✓ Mise en place d'un career path

Les résultats

- ✓ Définition du positionnement de la politique de rémunération
- ✓ Mise en place de la grille de rémunération
- ✓ Plan de communication de la grille de rémunération

CAS D'USAGE | MISSION DE CONSEIL - 4 mois

Secteur
Métallurgie

Taille d'entreprise
500 collaborateurs

Les challenges identifiés

- Difficultés financières critiques nécessitant une restructuration et une réduction rapide des coûts pour assurer la pérennité.
- Pilotage d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) complexe et très encadré par la loi.
- Maintien d'un climat social et un dialogue constructif avec les représentants du personnel (CSE) dans un contexte de forte tension.
- Remobilisation des collaborateurs de l'ensemble du groupe: rassurer les équipes non impactées par le PSE et identifier des leviers d'économies à la holding pour éviter d'autres mesures.

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Diagnostic de la situation économique et sociale avec la Direction pour valider la stratégie de restructuration et mise en place de la cellule de pilotage du projet (Direction, Avocats, Experts-comptables).
- ✓ Élaboration du calendrier social et préparation des éléments pour la consultation CSE.

#2 Run

- ✓ Conduite des négociations avec les partenaires sociaux sur le contenu du PSE (mesures d'accompagnement, reclassement, budget de formation, etc.).
- ✓ Audit des coûts au niveau de la holding et identification de leviers d'économies (frais généraux, réorganisation de services).
- ✓ Pilotage du plan de communication interne pour accompagner le changement, maintenir la transparence et rassurer les équipes.
- ✓ Déploiement opérationnel du PSE et des mesures d'économies validées.

Les résultats

- ✓ PSE négocié, validé par l'administration (DREETS) et déployé dans le respect du cadre légal et du calendrier avec l'atteinte des objectifs de réduction de coûts, contribuant à la stabilisation financière de l'entreprise.
- ✓ Dialogue social maintenu tout au long du processus, permettant d'aboutir à un accord majoritaire et de limiter les conflits.
- ✓ Mise en place des bases d'une nouvelle organisation plus saine, permettant de relancer une dynamique positive.

CAS D'USAGE | MISSION DE CONSEIL - 6 mois

Secteur
SaaS

Taille d'entreprise
100 personnes

Les challenges identifiés

- Mise en oeuvre rapide de convergence de deux cultures d'entreprise distinctes pour créer un sentiment d'appartenance commun et éviter le "choc culturel".
- Gestion de l'incertitude et l'anxiété des collaborateurs des deux entités (PME de 100 personnes et cible acquise) face à la réorganisation et à la perte de repères.
- Besoin d'harmonisation des statuts, processus et politiques RH (rémunération, temps de travail, avantages sociaux) pour assurer l'équité, la conformité et la cohérence.

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Co-construction du plan d'intégration (PMI) avec l'équipe de Direction : définition des chantiers prioritaires, du calendrier et de la gouvernance.
- ✓ Préparation du plan de communication pour l'annonce de l'acquisition et les premières semaines de l'intégration.

#2 Run

- ✓ Pilotage des chantiers RH prioritaires : harmonisation de la paie et des avantages sociaux, convergence des statuts collectifs.
- ✓ Organisation d'ateliers inter-équipes et de séminaires pour favoriser la rencontre, créer du lien et définir des valeurs communes.
- ✓ Mise en place de sessions de coaching et de co-développement pour les managers afin de les outiller dans leur rôle d'acteurs du changement.
- ✓ Mise en place d'un point d'écoute pour les collaborateurs afin de répondre aux questions et de gérer les situations individuelles.

Les résultats

- ✓ Intégration réussie dans le respect du calendrier et du budget définis, minimisant l'impact sur l'activité.
- ✓ Harmonisation des principaux processus et politiques RH, garantissant l'équité de traitement pour tous les collaborateurs.
- ✓ Managers autonomes et engagés dans le pilotage de la nouvelle organisation unifiée.

CAS D'USAGE | MISSION DE PEOPLE OPS - 6 mois

Secteur
SaaS

Taille d'entreprise
100 personnes

Les challenges identifiés

- L'équipe RH en place, réduite en effectifs, faisait face à un volume important de demandes opérationnelles (contrats, onboarding, suivi admin) et peinait à absorber la charge.
- Les processus RH (intégration, départs, gestion administrative) étaient peu formalisés et dispersés, ce qui entraînait des erreurs et une perte de temps.
- La DRH, accaparée par ces urgences quotidiennes, n'avait plus la bande passante nécessaire pour avancer sur des sujets stratégiques.

Notre intervention

#1 Set-up

- ✓ Diagnostic rapide de la situation RH et cartographie des processus existants, avec recommandations prioritaires.
- ✓ Mise en place de parcours standards pour l'onboarding et l'offboarding, afin de fluidifier l'intégration et limiter les risques d'erreurs.

#2 Run

- ✓ Prise en charge du run opérationnel RH : gestion des contrats, suivi des absences/congés, accompagnement des collaborateurs au quotidien.
- ✓ Support direct à la DRH sur le CSE : préparation des ordres du jour et des consultations obligatoires, structuration des échanges,

Les résultats

- ✓ Réduction du backlog et absorption du flux RH : les demandes opérationnelles ont été traitées rapidement, soulageant la DRH et redonnant de la visibilité aux équipes.
- ✓ Onboarding fiabilisé et professionnalisé, permettant aux nouveaux collaborateurs d'être productifs plus vite et de vivre une meilleure expérience d'intégration.
- ✓ Allègement de la charge de la DRH, qui a pu se recentrer sur la stratégie RH, la marque employeur et l'accompagnement managérial.
- ✓ Dialogue social sécurisé et anticipé grâce à un CSE installé dans les règles, renforçant la légitimité et la crédibilité de l'entreprise.

CAS D'USAGE | MISSION DE RECRUTEMENT

Secteur
Distribution
Retail

Taille d'entreprise
2300 personnes

Les challenges identifiés

- Départs simultanés sur des fonctions RH sensibles.
- Difficulté à attirer des profils expérimentés dans un contexte social complexe.
- Urgence à sécuriser la continuité des missions.

NB : La présence initiale d'un consultant HR4Team en mission au sein de l'entreprise nous permet de connaître intimement le contexte, les enjeux business et les dynamiques managériales. Cette immersion rend la phase de discovery quasi immédiate et nous offre une compréhension fine des besoins réels. Cela nous permet de proposer rapidement des profils parfaitement adaptés, non seulement en termes de compétences techniques et d'expérience, mais aussi de compatibilité culturelle et relationnelle, garantissant une intégration réussie et durable.

Notre intervention

Notre client, engagé dans une phase complexe de transformation sociale et organisationnelle, faisait face à plusieurs départs au sein de son équipe RH, liés au contexte et aux évolutions structurelles. L'enjeu principal était de remplacer rapidement ces postes clés (Relations Sociales, RRH terrain) afin de garantir la continuité des activités stratégiques et d'accompagner sereinement les projets de transformation.

#1 Set-up/discovery

- ✓ Atelier de cadrage avec la DRH.
- ✓ Définition des profils cibles et des compétences prioritaires.
- ✓ Structuration du processus de sélection et calendrier de recrutement.

#2 Run

- ✓ Sourcing ciblé et chasse directe de profils RH expérimentés.
- ✓ Qualification des candidatures et constitution de short-lists.
- ✓ Organisation et coordination des entretiens avec la DRH.
- ✓ Reporting régulier et aide à la décision.

Les résultats

- ✓ Remplacement rapide de 2 postes stratégiques : RRH Terrains.
- ✓ Maintien de la continuité opérationnelle et sécurisation des obligations légales.
- ✓ Accélération du process de recrutement et gain de temps pour les managers.
- ✓ Renforcement de l'équipe RH pour accompagner les projets de transformation.

NOTRE ÉQUIPE

✓ Cliquez sur les noms pour afficher nos CV



CÉCILE PLESSIS
Managing partner



AGATHE SZYMANEK
DRH Part-time



VIRGINIE BOUTRUCHE
DRH Part-time



MATHILDE MAIRE
DRH Part-time



THIBAUT MAKSUD
DRH Part-time



VALÉRIE BROSSAUD
DRH Part-time



SUELY LOPES
DRH Part-time



SANDRINE THEVENIAUD
DRH Part-time



ALINE KREMER
DRH Part-time



MÉLANIE BRUN
DRH Part-time



MYRIAM TAHRAOUI
DRH Part-time



AUDREY COLLOT
DRH Part-time



MELISSA DI MASCIO
DRH Part-time



ANNE-LAURE LECLERCQ
DRH Part-time



CAMILLE LACOMBE
Consultante RH

NOUS LES AVONS ACCOMPAGNÉS

gladia

AGK

padoo

keobiz

opendatasoft

zenchef

leetchi:

sonio

pubstack

allocab
move around your city

FOODLES

unlatch

MONOGRAM

trax

yogosha

ECTOR

VetOne

CAFÉ ROYAL
SWITZERLAND

AGRICOOOL

aerospacelab

bpi**france**

Free2move

ysé

adagio
APARTHOTEL

Elevo

FAIRCRAFT

skello

EN VOITURE SIMONE !

NOS CLIENTS ONT LA PAROLE

“ Cécile, puis Aline, sont intervenues de manière **très efficace** chez Tediber : d'abord en mode “pompiers”, pour accompagner une importante **phase de transformation d'équipe**, puis sur une mission plus longue de **structuration en profondeur** de nos process RH. Leur intervention a été **largement appréciée**, tant par les collaborateurs que par moi-même.

Julien Sylvain – Fondateur et CEO

tediber.

“ La collaboration avec HR4Team a **incarné l'excellence** et a apporté des **résultats concrets** pour Pricemoov. Leur équipe dévouée, leur approche stratégique, ainsi que leur attention minutieuse aux détails, ont joué un rôle essentiel dans la réalisation de nos objectifs en gestion des ressources humaines. **Je les recommande sans réserve** à toute entreprise désireuse d'optimiser son capital humain.

Yann Aubry – COO

pricemoov

“ Notre décision de faire appel à HR4Team s'est avérée être la **solution idéale** pour répondre à notre besoin en matière de gestion des ressources humaines. En l'absence de ressources internes dédiées aux RH, nous avons besoin de mettre en place des processus efficaces et d'obtenir des réponses précises et rapides. L'**approche flexible** de HR4Team s'adapte parfaitement à nos fluctuations de charge de travail, ce qui est essentiel pour notre entreprise en pleine croissance. Grâce à l'expertise de Mélissa, nous économisons un **temps précieux** sur des tâches essentielles telles que la clôture, la gestion des contrats de travail et la résolution de toutes les problématiques RH spécifiques à notre entreprise.

Juliette Brun – Directrice Générale Adjointe

isograd
Testing Services

“ Nous avons fait appel à HR4Team pour nous aider à **structurer la fonction RH** et à mettre en place un suivi de tous les KPI's RH. L'efficacité des intervenants, leur excellent niveau de formation et leur souplesse de fonctionnement, en font des **interlocuteurs parfaits** pour une société en forte croissance et en pleine évolution.

Antoine Bing – Deputy Managing Director

Ykone

2CGROUP, NOTRE FORCE COLLECTIVE

HR4Team s'inscrit dans l'écosystème **2CGroup**, aux côtés de quatre sociétés expertes et complémentaires, réunies par une même exigence : pragmatisme, adaptabilité et impact concret.

Grâce à cette synergie, **vous bénéficiez d'un accès immédiat aux meilleurs experts** dans cinq domaines clés de la performance : **financement de l'innovation, finance, marketing, ressources humaines et ESG.**

Nous en sommes convaincus : **le collectif démultiplie la valeur.** Cette approche intégrée nous permet d'aller plus loin, pour vous accompagner avec cohérence sur les sujets les plus structurants de votre organisation.

Entreprise



Certifiée

2CGroup et toutes ses entités sont sociétés à mission.
Nous sommes B Corp depuis le 16 avril 2025.





Cécile Plessis

CEO

cplessis@hr4team.com

+33 (0)6 16 39 87 49

HR4
Team

2CGroup

23 Boulevard Poissonnière

75010 Paris

Le Toma

805 avenue Jean René Guillibert Gautier de la Lauzière

13290 Aix en Provence

www.hr4team.com