

# COMMUNIQUÉ DE PRESSE

## JUIN 2026

### ISABELLE SALAS EST NOMMÉE DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES DE JELD-WEN FRANCE

JELD-WEN, acteur de référence sur le marché des portes et blocs-portes bois de décoration et techniques, annonce la nomination d'Isabelle Salas au poste de Directrice des Ressources Humaines. Forte de 27 années d'expérience dans des environnements industriels, Isabelle prend la tête d'une équipe de 6 personnes au service de 500 collaborateurs des sites d'Eauze et d'Ussel.

**Sa conviction : faire de la fonction RH un partenaire de proximité, à l'écoute des collaborateurs comme des managers, et donner du sens à chaque étape de la transformation.**

*« Mon cœur de métier, l'Humain. Sans les collaborateurs, nous ne sommes rien et nous n'avancions pas. Mon rôle n'est pas de décider à leur place mais les accompagner, leur donner du sens et faire en sorte qu'ils vivent les défis de l'entreprise plutôt que de les subir. »*



#### UNE VISION PROFONDÉMENT HUMAINE DE LA FONCTION RH

Pour Isabelle Salas, la fonction RH se vit avant tout comme une fonction de service. Une posture qu'elle revendique avec conviction : être au service des collaborateurs, des managers et des autres directions, en aide à la décision plus qu'en position de décideur. Cette philosophie irrigue son style de management — proximité, écoute, transparence et authenticité — et son approche du dialogue social, fondée sur le consensus, l'explication des décisions et le respect mutuel.

Sa méthode : **comprendre avant d'agir, expliquer le pourquoi, et faire en sorte que chacun trouve dans le changement un intérêt personnel et collectif.** « C'est vivre au lieu de subir », résume-t-elle. Une exigence qu'elle s'applique d'abord à elle-même, en miroir d'un principe transmis par ses mentors: « manages et prends soin des collaborateurs comme tu aimerais être managée toi-même ».



#### L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS AU PREMIER PLAN

Au cœur de sa feuille de route, l'accompagnement des managers de proximité — qu'elle considère comme les véritables pivots de la transformation — occupe une place centrale. Forte d'un Master 2 en gestion des ressources humaines, option coaching des organisations, Isabelle Salas mobilise les outils du coaching pour aider les managers à grandir dans leur rôle, à faire tomber les silos et à se sentir soutenus dans la prise de décision.

**Plusieurs chantiers concrets traduisent cette ambition :**

- la poursuite du **programme d'accompagnement managérial** déployé l'année dernière à l'échelle européenne, avec une troisième journée de formation en 2026 pour ancrer la posture managériale dans la durée ;
- la refonte complète du **parcours d'intégration**, depuis la préparation de l'arrivée jusqu'aux rendez-vous d'intégration à 3, 6 et 12 mois — pour que chaque collaborateur se sente attendu et accompagné dès le premier jour ;
- une **cartographie des compétences** pour remettre chacun à sa juste place et valoriser les expertises, y compris en mobilité transverse ;
- un **programme de mentoring** pour les N-1 du comité de direction, afin de soutenir leur prise de fonction ;
- une **journée annuelle réunissant tous les nouveaux collaborateurs avec le Comité de Direction France**, pour créer du lien au-delà des services ;
- le **développement de la transmission intergénérationnelle des savoir-faire industriels**, par l'onboarding et la formation interne.

Au-delà des process, Isabelle Salas porte une attention particulière à l'expérience humaine du recrutement et de la mobilité :

- **développement de partenariats structurés avec les écoles techniques et d'ingénieurs** partout en France,
- **valorisation des métiers et des parcours** sur les réseaux sociaux et au travers de portraits de collaborateurs,
- réflexion sur **un pack mobilité élargi** incluant l'accompagnement des conjoints et des familles



*« Au-delà du savoir-faire, il y a des hommes et des femmes. Je souhaite une fonction RH de proximité, qui écoute, qui explique et qui accompagne — y compris dans les moments difficiles. Faire grandir nos managers, transmettre nos savoir-faire entre les générations, et donner à chacun les conditions pour vivre, et non subir, la transformation : c'est cela mon ambition. »*

## UN PARCOURS DE 27 ANS DANS L'INDUSTRIE

Diplômée d'un BTS Commerce International, Isabelle Salas bifurque rapidement vers les Ressources Humaines, animée par la volonté d'agir au cœur des organisations. Elle obtient un Master 1 en gestion des ressources humaines à l'IGS Paris, puis, en 2024, un Master 2 en gestion des ressources humaines, option coaching des organisations — une démarche choisie pour « se réinventer et accompagner différemment les entreprises et les managers ».

Pendant plus de vingt ans, elle exerce en région toulousaine dans des environnements industriels exigeants — bâtiment, travaux publics, aéronautique — où elle a notamment occupé des fonctions RH au sein du groupe Spie. Avant de rejoindre JELD-WEN, elle intervient en tant que manager de transition sur des missions d'accompagnement de la transformation, dont cinq années passées dans les Pyrénées-Orientales. Elle rejoint JELD-WEN France en septembre 2025 et siège au Comité de Direction de la filiale France.

## PREMIERS CONSTATS : DES ÉQUIPES ENGAGÉES, UN ESPRIT COLLECTIF À CULTIVER

Près de dix mois après sa prise de fonction, Isabelle Salas souligne le véritable savoir-faire industriel des équipes JELD-WEN, un fort sentiment d'appartenance et une culture d'accueil qu'elle attribue notamment à l'ancrage territorial gersois et corrézien. « J'ai trouvé des personnes ouvertes, généreuses, accueillantes », observe-t-elle. Ses chantiers prioritaires pour les mois à venir : **faire tomber les derniers silos, renforcer la communication interne, donner du sens et accélérer la transformation managériale — toujours avec le même objectif : la bienveillance, l'écoute et l'authenticité.**

### À PROPOS DE JELD-WEN FRANCE

Fabricant français de portes et blocs-portes de décoration et techniques pour tous les projets résidentiels et commerciaux. JELD-WEN France emploie 400 personnes sur deux sites de production dans le Gers et en Corrèze. Les collaborateurs de JELD-WEN partagent chaque jour leur savoir-faire et leur expertise pour développer et fabriquer des produits performants et de qualité afin de répondre aux besoins actuels, anticiper les besoins futurs et dépasser les attentes. Avec une organisation de production recentrée en France, l'entreprise conçoit, développe et fabrique des portes et blocs-portes en s'engageant à conduire les opérations dans le respect de l'environnement et à améliorer constamment ses performances dans ce domaine.

### LE GROUPE JELD-WEN

JELD-WEN Europe, filiale de JELD-WEN Holding, Inc. (NYSE : JELD), est le leader européen dans la conception, la fabrication et la distribution de portes intérieures et extérieures ainsi que de blocs-portes en bois et en acier. L'offre étendue de JELD-WEN Europe, incluant des solutions feu et de sécurité, allie esthétique et protection pour tous les espaces, à travers des marques de référence telles que BOS®, DANA®, Domoferm®, Dooria®, HSE®, JELD-WEN®, Kellpax®, Kilsgaard®, Swedoor® et Zargag®.

Basée à Solihull, au Royaume-Uni, JELD-WEN Europe emploie environ 6 000 collaborateurs répartis au Royaume-Uni, en France, en Europe centrale et en Europe du Nord.

En 2025, l'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 1.1 milliard de dollars.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur <https://corporate.jeld-wen.com>.

Pour en savoir plus, visitez le site [www.jeld-wen.fr](http://www.jeld-wen.fr).