



## DRH, DG ou DAF en charge des RH... la Gouvernance RH de votre entreprise vous préoccupe...

Vous venez de prendre votre poste et vous avez 100 jours pour faire un 360° de votre gouvernance RH.

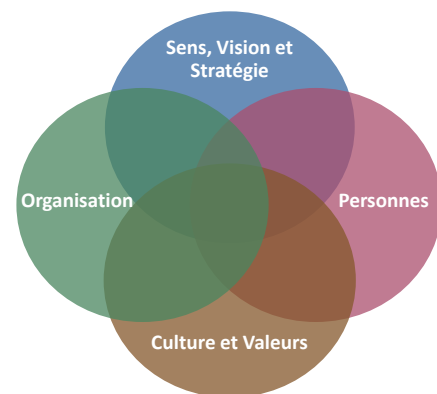
Vous voulez confirmer vos pratiques RH, mais vous n'avez pas le temps de faire un benchmark.

Vous souhaitez valider ou renforcer l'efficacité d'un process RH et de sa mise en œuvre sur le terrain.

Vos managers ont besoin de formation sur vos process RH, mais vous ne trouvez pas de temps à y consacrer.

Turn-over, absentéisme, problèmes qualité, risques sociaux vous prennent beaucoup de votre temps...

Vous vous sentez un peu seul(e) face à ces problématiques.



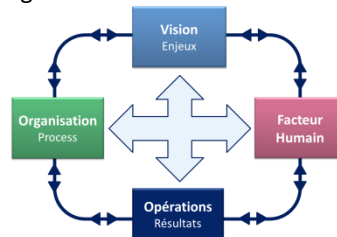
**Gouverner en pilotant la cohérence entre le passé, le présent et le futur, entre les process et les hommes - femmes de votre entreprise, entre stratégie, culture, organisation et personnel. Dans nos univers complexes, incertains et mouvants, cette gouvernance RH est le moteur d'une transformation en profondeur, gage de succès durable pour tous et de satisfaction au travail.**

## Vous pouvez compter sur un opérationnel des Ressources Humaines, qui vous apportera des solutions concrètes, solides et sur-mesure.

**COHeRenS** c'est une expérience opérationnelle de DRH et des compétences relationnelles, un regard extérieur et des approches alliant pragmatisme, simplicité et humanisme.

**COHeRenS** c'est une gamme d'interventions sur-mesure, qui s'appuient sur notre expérience et sur des approches qui ont fait leur preuve dans le pilotage des entreprises et des Ressources Humaines :

analyse systémique, balanced scorecard, grille VOFHO, approche processus et ISO, intelligence émotionnelle, neurosciences et management...



**COHeRenS** vous propose un premier entretien qui vous permettra d'y voir plus clair. Nous vous présenterons ensuite une synthèse écrite de vos enjeux et une approche intégrée et sur-mesure pour y répondre.



**Et comme la cohérence se fonde sur le système de valeurs de l'entreprise, de l'équipe et de chacun, nous vous apportons les ressources du Barrett Values Center, reconnu pour la transformation des organisations et le développement du leadership.**



**Brigitte Dubreucq**

### PROFIL

**Direction Générale avec une expertise en Gouvernance RH** dans des entreprises avec de forts enjeux d'innovation, de gestion des talents et de gestion des risques.

### EXPERIENCE

#### Membre du Directoire

Management général de l'entreprise, animation du process stratégique et du Plan de Continuité d'Activités, choix des projets de développement, pilotage des Systèmes d'Information.

#### Directeur des Ressources Humaines

Stratégie et pilotage RH, développement organisationnel dans un cadre ISO, évolution de la culture de travail, modèle de leadership et performance, cartographie des risques RH, plan de succession, accompagnement de l'équipe de Direction.

#### Comité Stratégique

#### Comité des Rémunérations

### DIPLOMES et CERTIFICATIONS

#### **HEC (79)**

Administrateur de Sociétés Certifié (IFA)

Praticien PNL

CTT (Barrett Values Center)

### AUTRES RESPONSABILITES

Conseil national de l'ANDRH

Pdt du Grpt HEC Management

et Ressources Humaines

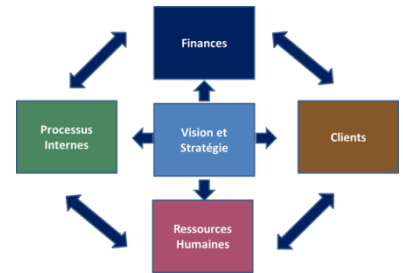


## La Gouvernance RH, pour construire les bases de la coopération-interne

### Sens, Vision et Stratégie

Deux approches très utiles et complémentaires pour travailler sur la stratégie, le sens et la vision. L'analyse systémique permet d'appréhender à la fois et dans le même temps les enjeux de toutes les parties prenantes, de l'externe et de l'interne et de regarder le chemin parcouru, ainsi que les grands changements intervenus ou à venir. La démarche permet d'associer différents niveaux hiérarchiques, différents profils et d'assurer une compréhension commune qui permettra de combiner les énergies de la coopération.

Le **Balanced Scorecard** permet de valider concrètement la solidité et la faisabilité des enjeux stratégiques : financiers, clients, process et « people ». Valider la cohérence entre les enjeux quantitatifs, les actions prévues et les ressources potentielles. Prendre en compte les éléments financiers, mais aussi les enjeux de nos clients. Asseoir les objectifs sur l'excellence des process et des équipes, s'assurer que l'ensemble des ressources sont disponibles et engagées vers les mêmes objectifs, de manière concrète et tangible sur le terrain. C'est un outil majeur de cohérence organisationnelle, par la clarté et la structure qu'il procure.



### Culture et Valeurs

Une approche mesurable et utilisable du système de valeurs qui est le vôtre, celui de vos équipes ou partenaires potentiels, c'est ce que permet le **Cultural Transformation Tools**, élaboré par le **Values Center** avec **Richard Barrett**. Richard Barrett intervient dans le programme HEC Coaching for Change. Cet outil de mesure, construit selon le modèle de la pyramide de Maslow, permet de comprendre les systèmes de valeurs portés par les personnes et les équipes pour pouvoir s'y ancrer et les faire évoluer. Aujourd'hui, de plus en plus

de salariés souhaitent retrouver leurs propres valeurs dans leur entreprise pour y consolider leur engagement.

Ces mesures sont aussi très utiles pour comprendre les frictions entre deux équipes ou préparer le rapprochement de deux entités. Elles sont enfin indispensables pour s'assurer d'une solide cohérence entre le système de valeurs et les enjeux d'une entreprise. Une manière de rendre tangible et mesurable un élément essentiel du capital humain.



### Organisation

L'organisation globale, l'organisation du travail et les systèmes de management associés sont **totalelement dépendants de la stratégie de l'entreprise, de son système de valeurs et des personnes qui s'y engagent**. Comment s'organiser pour rendre possible la coopération-interne, quelle part de structure classique, de groupes projets ou ad-hoc, de pilotage par les compétences ? Jusqu'où aller dans le matriciel ou dans les structures plates ? Comment équilibrer la clarté indispensable pour agir, avec l'ouverture et la flexibilité indispensables pour aller vite et changer ? Quels systèmes de reconnaissance ? La seule bonne réponse est celle qui

est la vôtre, celle qui assure votre performance court terme et vous permet de grandir avec vos équipes pour les moyen et long termes. Celle qui assure la structure minimale de fonctionnement sans brider l'énergie de vos équipes.

### Personnes

**Connaitre, reconnaitre et développer les motivations et les compétences tant collectives qu'individuelles est devenu un enjeu crucial pour les dirigeants et les managers**. La coopération interne demande d'assurer une vision et des pratiques collectives connues, reconnues, équitables dans lesquelles chacun-e pourra inscrire son travail et son engagement au quotidien. Dans le même temps, le manager devra s'assurer de la prise en compte de chacun-e de ses

équipier-e-s et fonder son leadership sur des valeurs partagées.

Des compétences managériales qui s'appuient sur une intelligence émotionnelle solide et demandent de la formation et de l'entraînement réguliers.

