

## STRUCTURER ET DEVELOPPER LES PRATIQUES RH INDIVIDUEL: LOT 13

### 1. OBJECTIF

Les prestations d'appui conseil RH visent à outiller les professionnels internes de la RH et donc à développer des outils directement opérationnels pour le bénéficiaire. Elles démarrent toutes par un diagnostic ou un audit de pratique mais ce dernier n'est en aucun cas la finalité de nos prestations.

Nous intervenons en véritable partenaire, nos missions visent à faire prendre de la hauteur au RH, DRH, DAF, Gérant d'entreprise afin que la fonction RH devienne un véritable levier de croissance pour l'entreprise. Nous sommes persuadés que c'est en prenant soin des HOMMES qui la constituent que les entreprises pourront réussir de grandes choses.

Nous proposons une combinaison de rendez-vous en face à face, de suivi à distance, d'ateliers de co-développement et cette dynamique nous permet en 6 mois de produire avec les HOMMES de l'entreprise des outils adaptés et efficaces

### 2. PARTICIPANTS

DG-RH- Équipe nécessaire Consultant- Conseiller Atlas

### 3. DEMARCHE

#### Étape 1

##### **Analyse du besoin lors d'un entretien préliminaire**

*Avec la RH et si possible de dirigeant*

#### Étape 2

##### **Élaboration et contractualisation**

Formaliser l'objectif et définir les indicateurs de réussite, les livrables  
*Envoi proposition détaillés*

#### Étape 3

##### **Cadrage et alignement**

Entretien 2h00 RH + dirigeants et parties prenantes

#### Étape 4

##### **Mission:**

##### **1- Diagnostic et audit des pratiques RH**

Entretien en face à face

##### **2- Animation d'ateliers de co-construction**

5,5 jours –équipe entreprises dédiée

Co-création d'outils pragmatiques utiles à la gestion des compétences et des ressources humains

#### Étape 5

##### **Restitution**

Présentation de l'analyse de la situation

Recommandation et proposition de plan d'action sur le long terme

Partage d'outil pragmatique en lien avec les besoins de l'entreprise

#### Étape 6

##### **Évaluation**

Entretien téléphonique à froid pour voir si le plan d'action est en place  
*RH*

6 mois d'accompagnement faire prendre de la hauteur sur la fonction RH pour en faire un des axes stratégiques de l'entreprise

#### 4. EXEMPLE DE LIVRABLES

- Rédaction de fiche de poste et de fonction
- Référentiel compétences
- Cartographie des métiers
- Plan d'action pour développer la culture d'entreprise et la marque employeur
- Grille d'entretien professionnel et annuel
- Grille de compétences clés
- Processus de recrutement et d'intégration
- Intégration des stagiaires et développement d'une culture de l'Alternance pour fidéliser les salariés
- Livret d'accueil – rapport d'entonnement et plan d'intégration prenant en compte les spécificités d'Alternance
- Trame de Plan de développement des compétences + Compétences à développer
- Pyramide des âges, d'ancienneté, turn over, ...

#### 5. EXEMPLE DE MISSION

- ↔ Définir et déployer des valeurs fédératrices au sein de l'entreprise
- ↔ Objectiver et harmoniser les pratiques RH et apporter de la cohérence transverse (appellations emplois, éléments du contrat de travail...)
- ↔ Accompagner l'hyper-croissance au niveau RH, en structurant et outillant la fonction dans ses différents volets
- ↔ Recruter des profils différents et complémentaires : moins polyvalents et « pionniers » que par le passé, davantage « experts », tout en restant agiles
- ↔ Faciliter la collaboration entre « anciens » et « nouveaux » collaborateurs et donner à chacun la visibilité nécessaire sur son positionnement, ses rôles et fonctions au sein de l'entreprise
- ↔ Adopter une vision prospective à court et moyen terme sur les métiers et les parcours professionnels, afin d'accompagner les évolutions individuelles et collectives
- ↔ Fidéliser les collaborateurs dans un environnement à la fois dynamique et changeant

#### 6. DUREE ET COUT

- 6 jours 42heures 7500€HT 9000€TTC

Prise en charge atlas

- Moins de 50 sal. = 80% sur fonds mutualisés Atlas + 20% V.V.
- 50 à 249 sal. = 50% sur fonds mutualisés Atlas + 50% V.V.
- 250 sal. et + = pas d'accès fonds mutualisés Atlas ; 100% V.V.

## 7. LES CONSULTANT(E)S



**Hélène Séjourné** Présidente du Cabinet HELENE SEJOURNE, elle **intervient depuis 2017 sur les lots 1, 2, 3 du Fafiec/Atlas** dans ce cadre **elle a mené 21 missions dont 5 lots 2**. Son Cabinet a mené 35 missions dont 9 lots 2  
Elle a travaillé 6 ans dans le **management de l'innovation** gérant les ressources humaines pour des programmes européens de haut niveau. Elle a développé et déployé la politique **d'intégration des alternants dans l'entreprise**. Elle connaît parfaitement les profils ingénieurs, chercheurs, consultants. Grâce à 10 ans passés en grande distribution elle a une forte implication business, une excellente connaissance du monde du marketing et de la communication, ayant elle-même été chef de produits. Elle a travaillé avec des auditeurs et experts-comptables. Elle évolue maintenant dans le monde des ressources humaines où depuis 5 ans elle dirige l'entreprise HELENE SEJOURNE. Elle a également réalisé des missions RH auprès **d'agents d'assurance, de bureaux d'étude techniques ingénieurs et conseil, de géomètres**.

**Maguy Jouines** a une très bonne connaissance du secteur de la banque/assurance. Un parcours de près de 25 ans au sein d'une grande banque française lui a permis d'occuper des postes de management opérationnel, management stratégique et management de projet sur des lignes métier variées (commercial, compliance, stratégie, RH...). Ainsi elle a accompagné plusieurs projets de **transformation/digitalisation** des organisations ou des process, soit en étant en charge du projet, soit en tant que manager opérationnel, **soit en tant que Responsable des Ressources Humaines** des structures concernées. Pour exemple : conduite du changement au déploiement de pratiques commerciales avec mise en place d'un outil de CRM, accompagnement à la création de nouvelles structures de distribution et analyse d'impact sur les parcours collaborateurs/la création de nouveaux métiers, **déploiement de la digitalisation des parcours de compliance, participation au projet de refonte et d'évolution des métiers de la banque**.

Maguy Jouines a également une très bonne connaissance des problématiques RH, ayant une expérience de **6 ans en tant que Responsable des Ressources Humaines** et Logistique. Elle a été en charge du déploiement opérationnel de la stratégie RH du Groupe dans des contextes très variés (création et croissance ; réorganisations profondes ou fermeture de site) et auprès d'acteurs très différents (jeunes embauchés, commerciaux avertis ou spécialistes en back-office) Depuis 3 ans, Maguy Jouines accompagne des managers, des comités de Direction ou Directions Opérationnelles. Elle intervient sur des missions de Conseil stratégique, d'Accompagnement des fonctions RH, sur des Formations en Management ou de la Conduite du Changement.



**Nathalie Sirop** dispose de **20 ans d'expérience professionnelle dans les ressources humaines** en tant que salariée, d'abord pendant **5 ans comme consultante en cabinet de recrutement puis pendant 15 ans en qualité de DRH**. Elle a exercé son activité aussi bien dans un environnement de type PME familiale (Réminiscence Bijoux et Parfums) que multinationale leader dans son domaine (PriceWaterhouseCoopers, Luxottica).

En tant que Consultante en recrutement, elle a acquis **une expertise en matière de sourcing et de sélection de candidats**, tous types de fonctions et tous secteurs d'activité confondus.

En tant que DRH, **elle a mis en place les process RH, conseillé en interne la direction et les managers opérationnels**, et accompagné les organisations dans leurs changements stratégiques et opérationnels. Elle a également encadré une équipe de 5 personnes. Ses domaines de compétences en RH sont très généralistes : recrutement, formation, mobilité interne, rémunération, procédures disciplinaires, accompagnement des managers opérationnels, réorganisation, gestion des IRP, épargne salariale etc.

**Depuis 3 ans, elle exerce comme consultante RH indépendante et coach professionnelle certifiée** : l'Humain reste sa passion mais elle la nourrit différemment. Elle se consacre au coaching individuel de dirigeants, cadres, managers et collaborateurs pour les aider à atteindre leurs objectifs, et accompagne les PME dans la mise en œuvre d'outils et process RH. Elle réalise également des bilans de compétences et des accompagnements de type outplacement.

**Sandrine Maire** a une parfaite connaissance des problématiques RH avec un parcours de **10 ans en tant que RRR / DRH** dans l'industrie pharmaceutique (Sanofi, notamment) **et au sein d'une start-up dans le secteur high-tech**.

**Depuis 2004, elle conseille les entreprises** dans la définition et la mise en œuvre de leur politique ressources humaines. Elle accompagne les dirigeants, les managers et les équipes dans l'alignement et la déclinaison de la stratégie de l'entreprise et contribue au développement des compétences organisationnelles et managériales.

Tant en conseil qu'en formation, elle intervient sur l'ensemble des volets de la fonction Ressources Humaines, et en particulier sur l'élaboration de diagnostics, le déploiement et l'accompagnement de projets, la gestion et l'évaluation des compétences, le recrutement. Elle accompagne également les collaborateurs dans leur évolution professionnelle. Elle a mené **une mission dans le cadre d'un lot 2 cofinancé** par la Direct pour le Cabinet Hélène Séjourné et a une mission Lot 2 en cours qui a démarré le 28 Octobre 2020.

Elle a mené plus de 30 missions en lien avec le lot 13 et bénéficie de 27 ans d'expérience dans la fonction et le conseil RH.





**Véronique Rostas** a une expérience de **22 ans dans le domaine des Ressources Humaines**, car elle a occupé divers postes dans la fonction dans deux grandes entreprises « high-tech » internationales. Ce parcours lui a permis d'occuper des postes de **management stratégique au niveau du siège (Coordination RRH internationales, coordinations d'entités situées en France, aux USA et en Grande-Bretagne)**, qu'elle a alterné avec des postes très opérationnels en filiale, en tant que **RRH responsable du développement des compétences, de mobilité interne et de recrutement**.

Elle a par exemple développé puis **déployé des outils digitaux de gestion des carrières**, tels que entretiens annuels, parcours de formation, mobilité interne, recrutement, en prenant également en charge la partie « gestion du changement » nécessaire pour ce genre de projet, qui concernait tous les collaborateurs et managers. Elle a également travaillé à la cartographie des métiers actuels et futurs et des parcours professionnels correspondant Véronique Rostas a une **bonne connaissance de l'environnement « high-tech »** et a développé de fortes affinités avec les organisations à forte culture « ingénieur ».

Depuis 10 ans, Véronique Rostas accompagne des managers et des équipes de direction à travers des missions de **développement organisationnel et stratégique, de développement des compétences de leadership, management, et conduite du changement**. Elle enseigne ces divers sujets au niveau Master dans une école de commerce reconnue

internationalement, Grenoble École de Management.

**Christophe Lhote** Gérant du Cabinet ACCORD ACCOMPAGNEMENT, a une grande connaissance et de nombreuses interventions dans des organisations de différentes tailles (de la start-up à la grande Banque ou SSII) où la RH joue un rôle clé. Il est intervenu en 2015 et 2016 sur des **accompagnements RH FAFIEC & UNIFAF** et continue d'intervenir **depuis 2015 sur des accompagnements d'organisation et RH pour des start-ups via l'incubateur PACA-EST**.

Il intervient par ailleurs depuis 2017 sur des **coachings d'organisation** de plus grande envergure qui couplent plusieurs niveaux d'intervention au sein d'une entreprise ou organisation (Diagnostic, Enquête Terrain, Cadrage, Coaching d'équipe de Direction, Coaching individuel, Formation, Communauté de pratique et réseaux apprenants, Restitution global dont des recommandations RH) (Voir document éléments de preuve)

Il a travaillé 10 ans en SSII en tant que Chef de projet informatique et **connait donc très bien le monde Digital** et les différents outils collaboratifs distanciels, synchrones et asynchrones.

Il a ensuite évolué 11 ans dans un laboratoire pharmaceutique vétérinaire en tant que Chef de projet puis Directeur de projets où il avait **en charge au sein du groupe et à l'international l'ensemble des projets de système d'information RH, Communication, Juridique et outils collaboratifs digitaux**.

Dans ce contexte il a **mené les projets gestion des talents et de GPEC de l'entreprise (Recrutement, Entretiens d'évaluation et entretiens professionnels, Formation, Note de frais, Intranet RH, Indicateurs de pilotage RH, ...)**

En tant que consultant depuis 2011, **son cœur de métier est aujourd'hui centré sur l'accompagnement au changement des organisations et des équipes (dont RH)** en ayant une singularité sur les **dimensions Projet, Equipes et posture AGILE, Organisation apprenante, management transversal et coopératif et intelligence collective**.



AURA	Véronique Rostas	06 71 96 66 88	veronique.rostas@sejourne.eu
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	Hélène Séjourné	06 25 44 05 32	helene@sejourne.eu
	Nathalie Sirop	06 99 92 17 09	Nathalie.sirop@sejourne.eu
	Sandrine Maire	06 62 96 11 43	sandrine.maire@sejourne.eu
	Christophe Lhote	06 87 89 27 52	christophe.lhote@sejourne.eu
CORSE	Maguy Jouines	06 60 86 73 79	maguy.jouines@sejourne.eu