



**AMÉLIORER
L'EFFICACITÉ**
DE VOTRE
FONCTION RH

DES TENDANCES ACCENTUÉES PAR UN ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EN CONSTANTE ÉVOLUTION

LA FONCTION RH DOIT RÉPONDRE À DES EXIGENCES CROISSANTES EN TERMES DE PERFORMANCE ET DE RENTABILITÉ

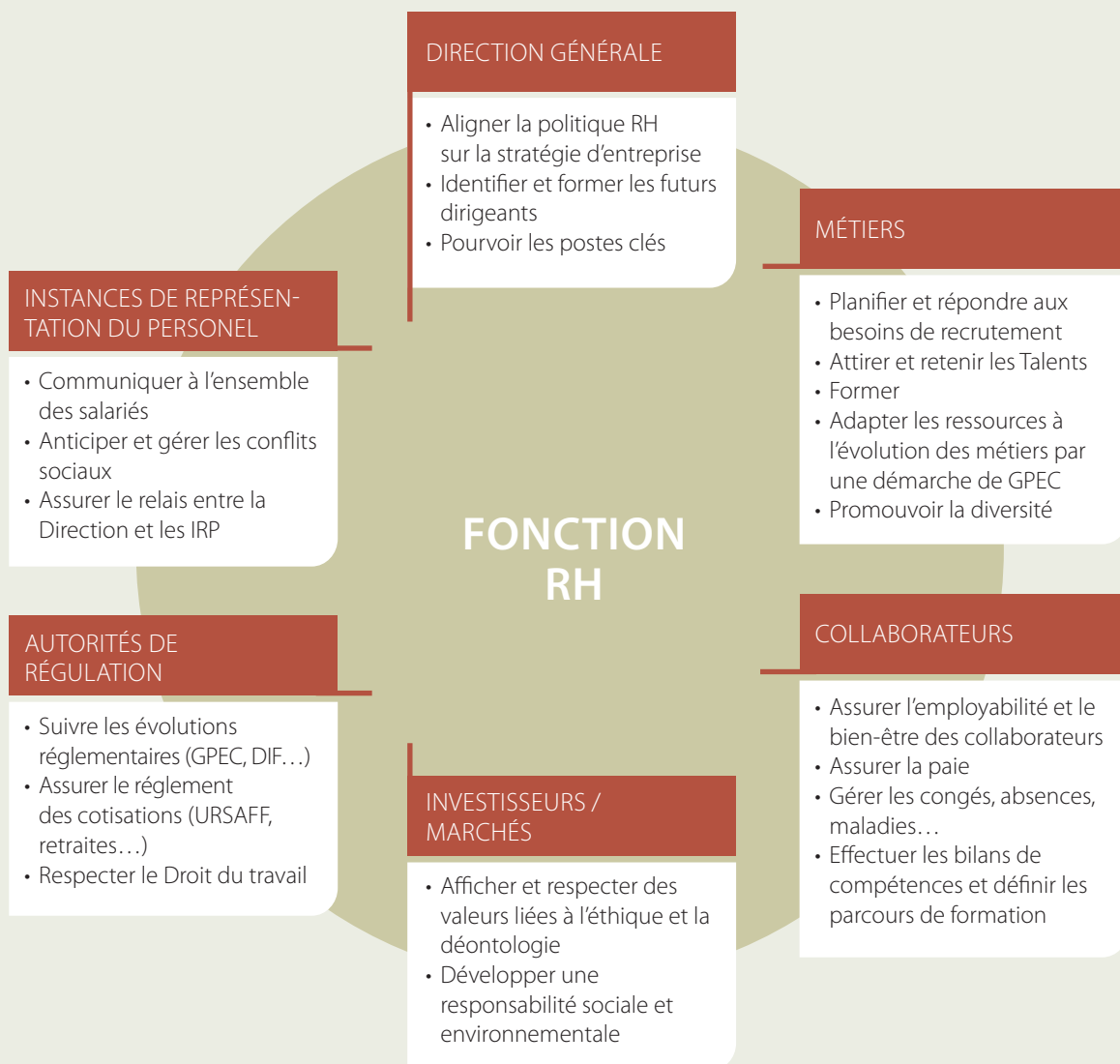
- Maîtrise des coûts
 - Économies d'échelle
 - Meilleure allocation des ressources
- Respect des délais
- Réduction du risque opérationnel
- Amélioration de la qualité de service et professionnalisation de ses équipes
 - Optimisation des activités de production administrative et augmentation des tâches à plus forte valeur ajoutée
 - Développement de l'expertise RH (gestion des talents et projets organisationnels)

ENJEUX ET QUESTIONS CLÉS DE LA FONCTION RH :

- Comment définir un modèle organisationnel répondant aux attentes prioritaires de ses clients ?
- Comment assurer l'alignement de la nouvelle organisation aux enjeux stratégiques de l'entreprise ?
- Quels leviers actionner pour améliorer la performance des processus et activités RH ?
- Comment améliorer la qualité des services rendus tout en optimisant les coûts de fonctionnement ?
- Quels outils utiliser pour mesurer la performance actuelle et prioriser les processus ou activités à optimiser ?
- Quels indicateurs de performance construire pour mesurer l'atteinte des objectifs et l'efficacité du dispositif cible ?



LA FONCTION RH DOIT APPORTER UNE VRAIE VALEUR AJOUTÉE À
SES DIFFÉRENTS CLIENTS ET PARTENAIRES...



... ET DEVENIR AINSI UN VÉRITABLE PARTENAIRE STRATÉGIQUE DE L'ENTREPRISE

EQUINOX CONSULTING VOUS PROPOSE UNE DÉMARCHE PRAGMATIQUE ET ÉPROUVÉE

1 | DIAGNOSTIC & PRIORISATION

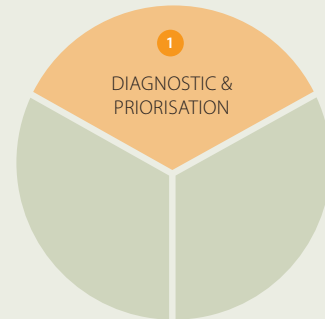
- 1.1 Recenser, segmenter les processus et activités RH, et établir un diagnostic détaillé
- 1.2 Prioriser les pistes d'optimisation en fonction des besoins clients et des enjeux stratégiques RH

2 | OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE

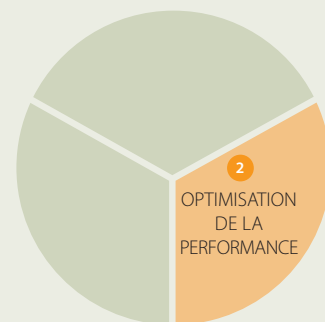
- 2.1 Appliquer les leviers d'optimisation adéquats (mutualisation, industrialisation, localisation ou externalisation)
- 2.2 Définir une organisation cible et identifier ses impacts

3 | MISE EN ŒUVRE ET PILOTAGE

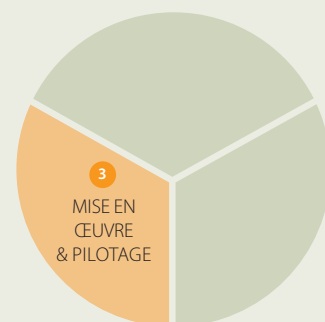
- 3.1 Définir le plan de mise en œuvre et mener les actions de conduite du changement associées
- 3.2 Mettre en place des indicateurs pour mesurer les bénéfices de l'organisation cible et piloter la performance RH à long terme



PRIORISATION



ACTIONS



CARTOGRAPHIE & SEGMENTATION DES ACTIVITÉS

La segmentation des activités et la mise en avant des enjeux RH permettent d'identifier les activités prioritaires en termes d'optimisation. Un diagnostic précis de l'organisation existante permet quant à lui de qualifier le type d'optimisation à mettre en place pour chaque activité concernée :

- Pour les activités de production, l'optimisation de la valeur peut se faire en diminuant les coûts sans dégrader la qualité.
- Pour les activités à forte valeur ajoutée ou "stratégiques", l'optimisation de la valeur peut se faire en apportant l'expertise nécessaire, en analysant les dysfonctionnements et en améliorant la qualité des processus.

Equinox Consulting dispose de référentiels complets permettant de faciliter la démarche de cartographie des processus / activités RH



RECUEIL DES ATTENTES & PRIORISATION DES ACTIVITÉS À OPTIMISER

En fonction des attentes clients, les activités peuvent être définies comme :

- Non prioritaires car elles ne présentent pas de dysfonctionnement majeur visible.
- Prioritaires mais pouvant être intégrées à d'autres démarches d'optimisation de manière opportuniste.
- Exclues du périmètre d'optimisation en termes de coûts mais pouvant faire l'objet d'une analyse des leviers d'optimisation en termes de qualité.
- Prioritaires car répondant à des enjeux forts en termes d'économie de coût, d'amélioration de la qualité, de maîtrise des risques ou de réduction des délais.

Processus ou pratiques	Principales activités
Définition de la stratégie & politique RH	<ul style="list-style-type: none"> • Définir la stratégie RH en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise (en coordination avec Directeur Général) • Garantir la bonne application de cette stratégie par la mise en œuvre d'outils pertinents appropriés et les moyens associés • Définir, valider et suivre le budget de la fonction RH • Définir les indicateurs de performance (qualité, délais, moyens...) de la fonction RH globalement / des processus opérationnels clés
Reporting & pilotage RH	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître des outils de suivi de l'activité permettant d'avoir une vision prospective et une vision du « réel » sur les processus clés • Construire le tableau de bord de la fonction RH globalement / des processus clés • Définir (sur l'année) les bornes de mise en place d'une analyse régulière des indicateurs • Construire et valider le bilan annuel en tenant compte des divergences significatives • Assurer la diffusion du bilan annuel (en collaboration avec le Directeur Financier et le Directeur de la Communication)

RÉSULTAT ATTENDU : VALIDATION DE LA LISTE DES ACTIVITÉS / PROCESSUS PRIORITAIRES À OPTIMISER

Pour chaque activité, plusieurs leviers organisationnels d'optimisation de la performance doivent être étudiés :

MUTUALISATION

Renforcer les initiatives transversales et la mutualisation des ressources

INDUSTRIALISATION

Promouvoir la standardisation et le partage des meilleures pratiques

EXTERNALISATION

Sous-traiter certaines activités à des prestataires compétents

LOCALISATION

Transférer des activités vers des zones à bas coût (nearshoring, offshoring)

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES BÉNÉFICES ATTENDUS DE L'OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE PAR LEVIER

- LEVIER PARFAITEMENT ADAPTÉ
- ◐ LEVIER ADAPTÉ
- LEVIER NON ADAPTÉ

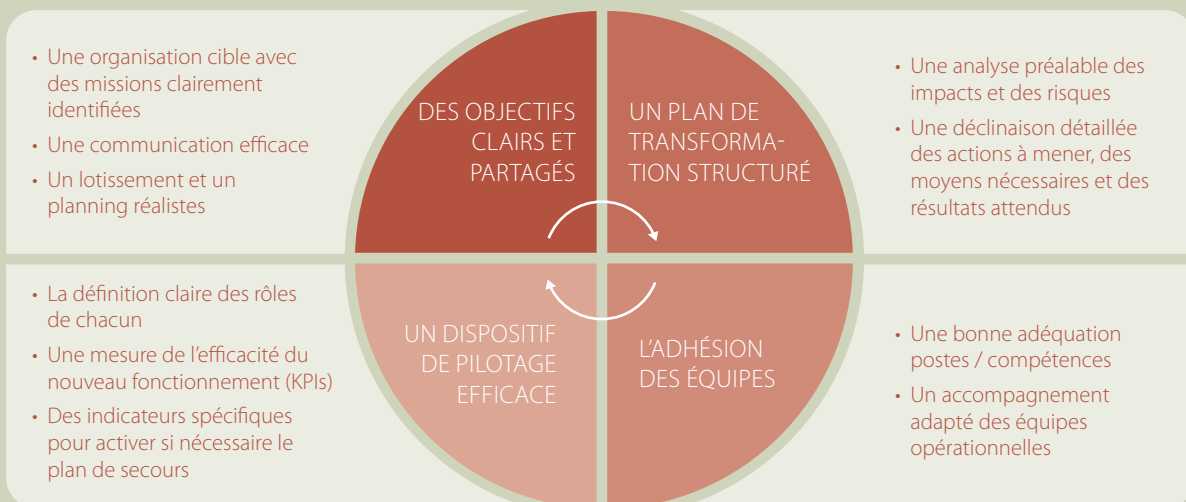
		MUTUALISATION	INDUSTRIALISATION	EXTERNALISATION	LOCALISATION
EFFETS DE VOLUME	Gains de productivité grâce à : <ul style="list-style-type: none"> • Réduction du nombre d'ETP • Coûts d'exploitation : IT, logistique, immobilier, achats • Meilleure productivité par ETP 	●	◐	◐	◐
EFFETS MAÎTRISE DES RISQUES	Réduction du risque opérationnel grâce à : <ul style="list-style-type: none"> • Meilleur contrôle des processus normés • Standardisation (suppression tâches inutiles) • Standardisation des normes de conformité 	◐	●	◐	○
EFFETS D'EXPÉRIENCE	Gains de productivité grâce à : <ul style="list-style-type: none"> • Partage des meilleures pratiques / innovation • Réduction du nombre d'erreurs et plus grande productivité • Meilleure satisfaction des employés 	◐	●	◐	○
EFFETS COÛTS	Economies grâce à : <ul style="list-style-type: none"> • Des régions / pays à faibles coûts de main d'œuvre • Des achats de prestations mieux ciblés / négociés • Des niveaux de services ajustés (éviter la sur-qualité) 	◐	◐	●	●
EFFETS QUALITÉ	Meilleure qualité de service grâce à : <ul style="list-style-type: none"> • Définition claire du niveau de service requis • Transparence et responsabilité sur la performance • Concentration du front-office sur son cœur d'activités 	◐	◐	○	○

RÉSULTAT ATTENDU : SÉLECTION DU OU DES LEVIER(S) D'OPTIMISATION ADÉQUAT(S) ET DÉFINITION DE L'ORGANISATION CIBLE

La pérennisation d'une nouvelle organisation, plus performante, et l'accompagnement des managers dans sa mise en œuvre passe par :

- La sensibilisation de la Direction Générale au suivi et à la réussite du projet
- Le partage d'une vision commune au sein de la DRH et avec les managers opérationnels
- La compréhension des priorités et écueils à éviter en termes de conduite du changement
- La mobilisation de l'équipe projet en termes de ressources et de compétences
- Si nécessaire, l'anticipation du volet social et la définition d'une communication adaptée favorisant l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs
- Le pilotage et la maîtrise de la prestation interne / externe
- L'appui à l'identification d'indicateurs pertinents pour contrôler les bénéfices de la nouvelle organisation et les progrès, mais aussi piloter les activités RH et les valoriser au sein de l'entreprise

LES POINTS CLÉS D'UNE TRANSFORMATION D'ORGANISATION RÉUSSIE



RÉSULTAT ATTENDU : DÉPLOIEMENT, PÉRENNISATION ET MISE SOUS CONTRÔLE DE LA NOUVELLE ORGANISATION



Créé en 2004, Equinox Consulting est un cabinet indépendant de conseil en organisation et en management, notamment spécialisé dans les projets de transformation de la fonction Ressources Humaines.

Dans la déclinaison de nos prestations de conseil, nous conservons une priorité absolue : comprendre le métier du client et la culture de l'entreprise. Cette exigence nous conduit à rechercher et apporter les réponses les plus adaptées et les plus opérationnelles aux problématiques de nos clients.



PÉRIMÈTRE

- Organisation de la fonction RH
- Mesure de la performance RH
- Optimisation des processus RH
- Gestion des mobilités et GPEC
- Gestion de la Mobilité Internationale
- SIRH
- Systèmes de rémunération
- Formation et coaching

NOTRE VALEUR AJOUTÉE

+ POSITIONNEMENT « CONSEIL » ET « ORGANISATION » DE NOS INTERVENTIONS

+ EXPERTISE RECONNUE DES PROCESSUS ET DES PROBLÉMATIQUES RH

- Expertise RH valorisée par des partenariats avec des acteurs reconnus du domaine : labellisation « Prestataire de référence Cercle Magellan » (Mobilité Internationale), projets en collaboration avec le Club Européen des RH et le Cercle Vinci
- 30% d'experts certifiés Black Belt ou Green Belt Lean Six Sigma au sein d'Equinox Consulting

+ EXPÉRIENCES MULTISECTORIELLES EN MATIÈRE DE PROJETS RH

- Banque
- Service aux entreprises
- Paiements internationaux
- Produits de grande consommation
- Industrie chimique
- Secteur énergie

+ FORTE EXPÉRIENCE EN CONDUITE DE PROJETS SI APPLIQUÉS À LA GESTION DES RH, SUR DIFFÉRENTES SOLUTIONS PROGICIELLES ET OUTILS DU MARCHÉ

+ TOTALE INDÉPENDANCE PAR RAPPORT AUX ÉDITEURS DE LOGICIELS, INTÉGRATEURS ET FOURNISSEURS DE SOLUTIONS (ERP OU PROGICIELS)

UN CABINET DE CONSEIL EN ORGANISATION ET MANAGEMENT

UNE FORCE DE PLUS DE 150 CONSULTANTS AU SERVICE DE VOS PROJETS

ANTICIPER, IDENTIFIER, ANALYSER LES ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ AFIN DE CONTRIBUER À LA PERFORMANCE ET À L'EXCELLENCE DE NOS CLIENTS

CONTACT

Grégoire Forbin - Associé
gforbin@equinox-consulting.com
Tél. : 06 11 81 45 68

Virginie Morel - Manager
vmorel@equinox-consulting.com
Tél. : 06 09 66 00 86

63, boulevard Haussmann
75008 Paris
Standard : 01 53 43 06 43
Télécopie : 01 53 43 06 40
www.equinox-consulting.com

