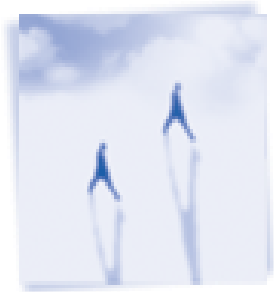




équation RH



RCF
management

**Transformer votre fonction RH
pour faire face aux défis d'aujourd'hui et de demain !**

- Une logique généralisée de recherche de **performance globale et de gain de productivité**,
- La **digitalisation** des relations et des marchés,
- Une **accélération des changements organisationnels** (restructuration, fusion, délocalisation...)
- Des **attentes nouvelles**, distinctes et exigeantes de nombreuses parties prenantes **internes** (collaborateurs, managers, représentants du personnel) et **externes** (clients, agences de notation sociale, lobbys, associations...)

« Ce qui nécessite qu'elle démontre sa contribution à la performance, qu'elle se digitalise, qu'elle devienne actrice des transformations organisationnelles et managériales, qu'elle « s'extravertisse » via la marque-employeur et le recrutement sur les réseaux sociaux, qu'elle repense l'attraction et la rétention des talents... » ;

Comment transformer ?

Phase 1 - Analyser / Diagnostiquer

Diagnostiquer la fonction RH de votre entreprise

Audit de conformité, de performance ou stratégique de la fonction
Photographie de l'organisation RH (organigramme, analyse de vos effectifs, emplois et compétences RH, localisation...)

Scoring du fonctionnement d'équipe et du partage RH / Manager

Mobiliser vos équipes RH par l'Intelligence Collective (world café, co développement, forum ouvert...) afin de faire s'exprimer vos collaborateurs RH sur les besoins terrain, leurs perceptions et représentations du métier...

Ecouter les parties prenantes via des enquêtes auprès des managers, salariés, dirigeants, clients externe...

Analyser la communication interne / externe de l'entreprise : qu'est-ce qui se dit de la politique RH, de son action, de ses résultats ? Vérifier la cohérence entre le discours affiché et la réalité des pratiques

Analyser la stratégie business et sa cohérence avec la stratégie RH

Benchmarker les meilleures pratiques RH de votre secteur

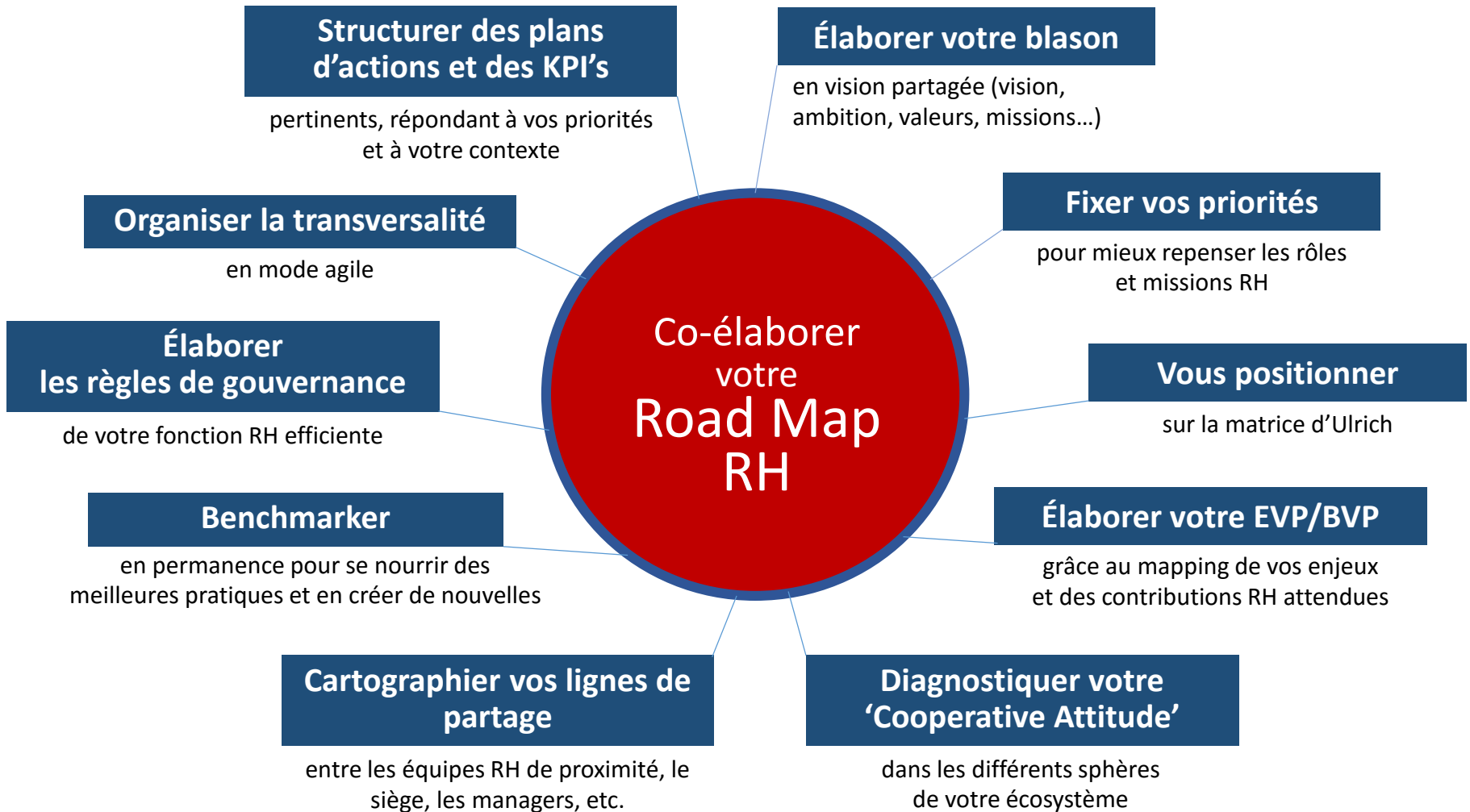
A partir de tous ces entrants vous formaliserez :

- **l'Employee Value Proposition (Dave Ulrich) et la Business Value proposition de votre fonction RH,**
- **Des lignes de partage claires entre la fonction RH et les managers, la fonction RH centrale et les RRH locaux, les différents centres d'expertise RH...**
- **Des modes d'animation de la fonction RH pour faciliter la transversalité, l'agilité et l'échange d'informations pertinentes.**



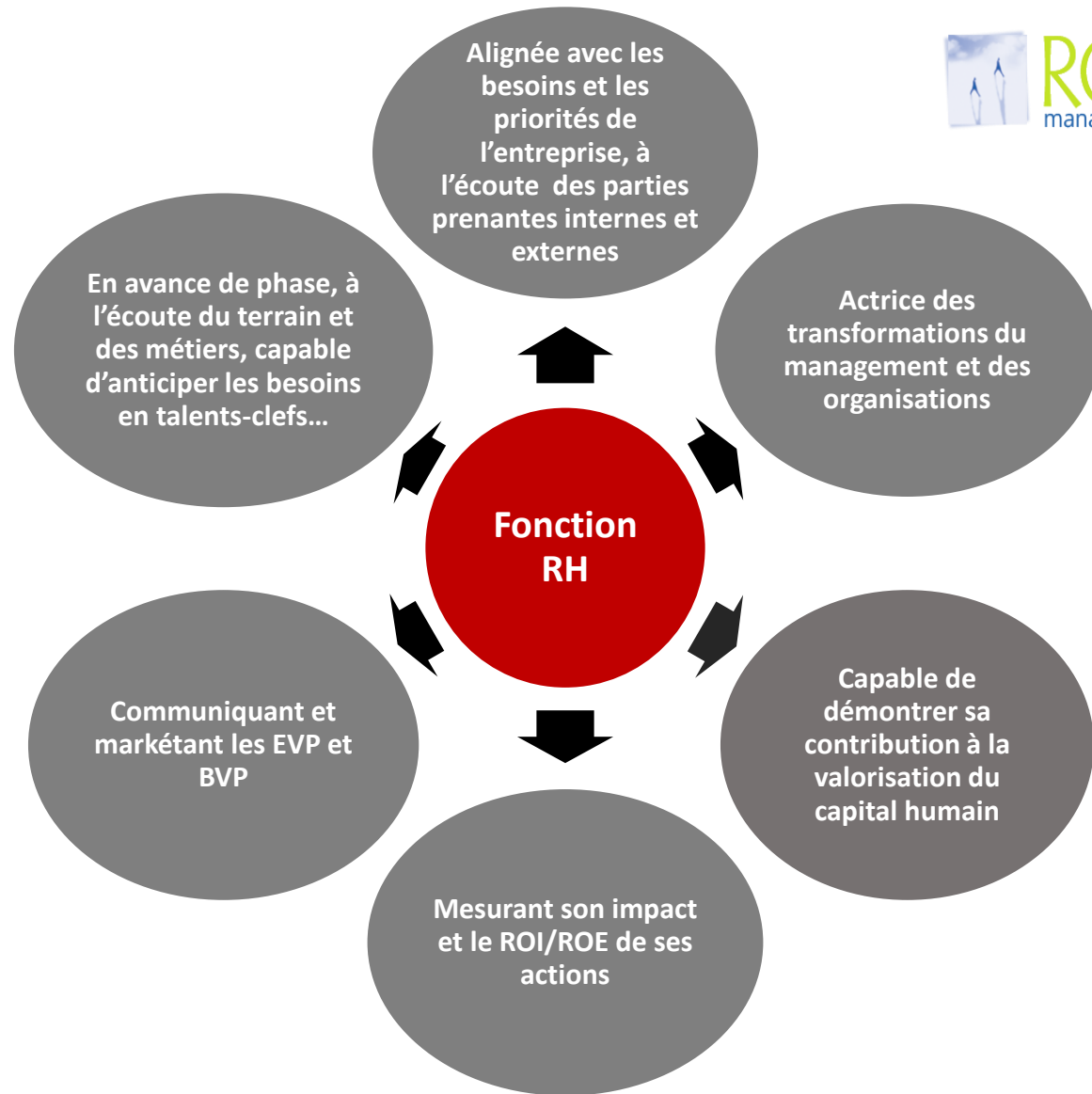
COMMENT TRANSFORMER ?

Phase 2



Comment transformer ?

Phase 3 - Mesurer les bénéfices





Delphine Guyard-Meyer a créé son activité de conseil – **Equation-RH** - il y a 3 ans pour partager son expérience de DRH. Un parcours de 18 ans au sein des groupes Keolis (transport de voyageurs) & Logica/CGI (SSII) avec des **fonctions successives d'expertises et de DRH généraliste**,

- # Une **expérience « fil rouge »** de mise en place, de valorisation et de montée en valeur de la fonction RH,
- # Une approche **pragmatique** centrée sur la performance des Ressources Humaines : efficacité des process, alignement des pratiques avec les besoins stratégiques de l'entreprise,
- # Des **méthodes de travail structurantes** : gestion de projet, méthodologie de l'audit, méthodes participatives, ...



Christophe Falcoz est consultant RH et dirigeant du cabinet **RCF Management**, créé en 1999.

- # Depuis cette date, il partage son temps entre **consulting** auprès nombreuses organisations publiques et privées (TNT France, Somfy, SDIS26...) et des activités de **recherches et d'écriture** (publication d'ouvrages et d'articles RH, organisation de conférences & de colloques...).
- # Professeur associé à l'IAE Lyon III et responsable du **Master 2 GRH & Organisation**, il prépare les étudiants aux métiers de la fonction RH, avec une approche pédagogique pragmatique : concilier fondamentaux conceptuels et grille de lecture opérationnelle.
- # **Management des talents et de la diversité, accompagnement des transformations des organisations** sont quelques uns de ses domaines d'expertise.