



Case story : Un département RH se repositionne Secteur : secrétariat social – Localisation : Belgique

Objectif : Modifier la posture et le rôle du département RH d'une organisation et le doter de pratiques collaboratives.

Contexte : une posture trop « Fonctionnelle » du département RH déplorée par les managers, peu de transversalité entre les équipes du département (Formation, recrutement, administratif, change management, communication interne), trop peu d'impact sur le développement des collaborateurs, trop peu d'implication des RH dans la conduite du changement de structure de l'organisation (passage en BU's)

Intervention : élaboration collective, par tous les collaborateurs du département RH, **d'une Vision commune à 2 ans** assortie de ses objectifs stratégiques, implémentation d'outils collaboratifs, auto-gestion de Task Forces chargées de la déclinaison des objectifs stratégiques en objectifs opérationnels, **appropriation de l'outil Sociocratique** comme méthode de conduite de réunion et de prise de décision au sein du département.

Durée de l'intervention : 12 jours répartis sur 3 mois

Détail de la mission : Un audit interne que nous avons mené à la suite d'une précédente mission révélait que le département RH n'était considéré, à l'interne, que dans sa mission Fonctionnelle, comme partenaire administratif de l'organisation, uniquement. De nombreux collaborateurs attendaient un positionnement plus tranché et un support de réflexion et de développement des compétences et talents de sa part.

Sa DRH comprenant toute l'importance d'un changement de posture dans la nouvelle configuration de l'entreprise nous a demandé de travailler à l'élaboration d'une Vision pour son département.

Une Vision et des objectifs stratégiques à 2 ans, positionnant le département davantage dans un rôle de support et de conseil interne, sont nés de l'exercice de vision collective réalisé par les 20 collaborateurs. Sa synthèse a été bonifiée par un groupe restreint de collaborateurs grâce à l'outil de prise de décision Sociocratique.



Sa mise en œuvre a ensuite été prise en charge par des groupes de projets et la Sociocratie adoptée comme mode de collaboration au sein du département. Une approche globale et un soutien aux managers dans l'exercice de leur mission de people manager a été mis en place avec la désignation de collaborateurs RH adoptant une posture de consultant interne.

