

Essensys Newsletter ▼ décembre 2010 ▼ 11

SENSE

« Nous ne souhaitons pas devoir réinventer
le processus à chaque fois. »

Bart Wauterickx

Operations Director Europe
Brady



CASES ▼

Brady - Internet Architects - Intys HR Professionals

ESSENSYS

Management Expertise
Worth your trust



Plein feu sur la croissance

Bien que les effets de la crise ne soient pas encore complètement estompés, nous avons observé, l'année passée, que de nombreuses entreprises sont clairement tournées vers l'avenir. Rien ne nous fait plus plaisir que de soutenir ces entreprises dans leur croissance et leur expansion.

Dans ce numéro de Sense, nous vous proposons deux témoignages d'entreprises qui ont précisément fait appel à Essensys dans cette optique. Brady est le leader de sa niche sur le marché et il ne cache pas son objectif : renforcer sa place de numéro un en poursuivant sa croissance. Au cours de l'année passée, cette entreprise a fait appel à trois reprises à un manager intérimaire d'Essensys. Chez Internet Architects, nous avons agi en tant que coach en management pour préparer l'entreprise à une croissance soutenue. Le coach sert de caisse de résonance pour le management en amplifiant les grandes lignes de l'avenir.

Pour conclure, nous vous présentons notre entreprise sœur, Intys HR Professionals, dont l'objectif est de combler le fossé entre RH et Business. Intys HR Professionals offre un soutien opérationnel aux directeurs RH en optimisant la mise en œuvre de processus RH variés.

La hausse de la qualité du service offert par le département RH, qui en résulte, confère ensuite au directeur RH une valeur ajoutée accrue lors de la prise de décisions stratégiques par l'équipe de direction.

Je vous souhaite d'ores et déjà une année 2011 pleine d'inspiration et de réussite !

Michel Van Hemele

Michel Van Hemele,
Managing Partner Essensys

Une expertise en Management digne de votre confiance

Essensys offre un service de grande qualité, innovant et orienté résultats. Nous sommes actifs en Belgique, en France et aux Pays-Bas. Voici un aperçu de nos principaux services.

1 Le management de transition

Pour vous offrir un service de grande qualité, nous travaillons avec des managers extrêmement compétents qui disposent de l'expérience et des qualités professionnelles requises et défendent également des valeurs éthiques et morales.

Nos managers de transition sont actifs dans les fonctions / domaines suivants : la Direction Générale - le Management du Changement - la Direction Financière, le Contrôle de Gestion - la Direction Marketing et Commerciale - la Direction des Ressources Humaines - la Direction Logistique et Supply Chain - la Direction Industrielle - la Direction des Systèmes d'Information.

Dans ces différents domaines, Essensys propose les services suivants :

- ▼ Garantir la continuité
- ▼ Apporter une expertise
- ▼ La gestion de programmes et de projets
- ▼ La gestion du changement
- ▼ Stratégies de (re)développement de l'entreprise

2 Le recrutement de cadres

À la demande de nombreux clients, Essensys assure également la recherche et le recrutement de cadres permanents. Là aussi, l'approche unique d'Essensys, fortement axée sur la qualité, permet de repérer les meilleurs candidats aux postes de cadres supérieurs. Parmi les exemples récents, nous avons pourvu des postes de Directeur Général, de Directeur Financier et de Directeur des Opérations, DSI.

3 Le management coaching

De longues années d'expertise en management ont conduit Essensys à se lancer dans le management coaching. Celui-ci garantit qu'une période transitoire au sein de votre organisation aura des résultats à long terme. Notre offre de management coaching s'adresse aussi bien aux cadres moyens qu'aux cadres supérieurs.



David De Block
Managing Partner
Internet Architects

COMPANY PROFILE

- ▼ Bureau stratégique en ligne situé à Anvers.
- ▼ Fondé en 2006 par Erik Verdeyen et David De Block.
- ▼ 20 collaborateurs : business consultants, architectes de système d'information et designers.
- ▼ Fait coïncider la stratégie et la communication avec les besoins professionnels.
- ▼ Travaille à l'image d'un architecte : au service de ses clients, Internet Architects recherche des solutions en se basant sur le point de vue de l'utilisateur final et intervient ensuite en tant que chef de chantier.



Le coach encadre la transformation du plan stratégique en modèle de gestion opérationnel

Depuis 2006, Internet Architects fait coïncider la stratégie et la communication de ses clients, les entreprises en ligne, avec leurs besoins professionnels. Pour chaque projet, la société fournit une solution qui répond aux besoins de l'utilisateur final. Ce positionnement spécifique sur le marché exige la mise en place de processus opérationnels bien pensés. Un coach externe aide la direction d'Internet Architects à concevoir et mettre en place une organisation et des processus qui permettent à l'entreprise de poursuivre sa croissance.

D'où vient le nom de votre société 'Internet Architects' ?

David De Block : En 2006, mon associé Erik Verdeyen et moi-même avons fondé cette entreprise en partant d'une frustration : les entreprises en ligne étaient orientées soit cerveau gauche, et se concentraient alors sur la technologie et la convivialité, soit cerveau droit, et leurs sites étaient plutôt tape-à-l'œil. Mais, généralement, la solution mise en place ne répondait pas aux objectifs des entreprises en ligne, et par conséquent ne répondait pas non plus aux besoins de l'utilisateur final. Si nous nous sommes baptisés « Architectes internet », c'est parce que, comme un architecte, nous partons des besoins de l'utilisateur final et les convertissons en projet. Nous confions la construction à d'autres intervenants, collaborateurs du client ou partenaires externes. Notre nous intervenons en tant que chef de chantier sur

les aspects marketing et communication, et non sur les aspects techniques. Comment nous décririons-nous ? Comme un bureau stratégique en ligne ou bien comme un bureau en ligne stratégique ? Disons que nous sommes un bureau stratégique en ligne, même si nous ne nous occupons pas uniquement de stratégie.

Quels services proposez-vous ?

David De Block : Nous proposons quatre types de services. D'abord, les services de définition, qui consistent à définir la stratégie en ligne de nos clients. Nous imaginons des concepts et y associons à chaque fois un calendrier. Nous avons ensuite les services de design. Nous nous penchons sur les techniques visuelles et la technologie. Pour parler en termes d'architecture : nous concevons un bâtiment qui restera fonctionnel pendant trois à cinq ans. Et la suite doit pouvoir sim-

Erik Verdeyen et
David De Block

plement se construire sur cette base. Nous ne voulons pas d'une architecture composée d'une succession de petites constructions adossées l'une à l'autre. Nous nous basons surtout sur l'expérience du client. Nous améliorons au maximum l'accessibilité de l'application afin d'en augmenter l'efficacité. Le troisième service est la réalisation. Nous sommes en quelque sorte les chefs de chantier de l'environnement numérique. Il s'agit d'un volet un peu technique, mais les services internes du client ou un partenaire externe se chargent de la plus grande partie du travail. Enfin, nous proposons des services d'optimisation, c'est-à-dire que nous travaillons à l'amélioration de la qualité et à l'augmentation de l'efficacité, de nouveau en partant des besoins de l'utilisateur final.

Qui sont vos clients ?

David De Block : Le secteur de la vente au détail est très important. Nous avons par exemple conçu les e-shops de Carrefour – Carrefour Belgique ainsi que Carrefour Group. Pour Carrefour Belgique, nous avons développé un site d'entreprise et élaboré des campagnes en ligne. Nous y avons également intégré les médias sociaux. Nous comptons également Décathlon et AS Adventure parmi nos clients dans ce secteur. Nous sommes par ailleurs actifs dans le secteur des télécommunications. Nous avons développé un site pour Base et nous nous penchons actuellement sur une demande qui concerne leur stratégie en ligne. Nous travaillons également pour certains organismes publics. Nous avons par exemple converti le site du gouvernement fé-

déral en un site portail belge, en partant du principe que le site devait répondre aux questions des citoyens et des entreprises qui désirent en savoir plus sur 'l'État'. Enfin, nous travaillons pour plusieurs services publics fédéraux et pour d'autres organismes publics à divers niveaux. Dans le secteur des soins de santé, nous travaillons notamment pour Afga et Ansell. Dans de telles entreprises, l'automatisation des processus est essentielle si l'on veut augmenter l'efficacité. Nous sommes souvent considérés comme le leader des meilleures pratiques en matière d'e-commerce. C'est pourquoi le Port d'Anvers nous a également contactés. La présence en ligne est devenue un canal stratégique pour le Port, car ses clients sont originaires des quatre coins du monde. Le Port d'Anvers avait dès lors besoin d'une vitrine interactive. Nous constatons que la majorité des demandes concernent une assistance dans l'élaboration d'une stratégie en ligne et, à terme, de la stratégie générale de l'entreprise.

Votre rôle a évolué depuis la création.

Disposez-vous d'une stratégie claire à long terme ?

David De Block : Les services que nous proposons sont restés identiques à ceux que nous proposons en 2006. Par contre, nous avons acquis une certaine expérience et avons évolué avec nos clients. Les premières années, nous nous concentrons surtout sur les ser-

« Le coach pose les bonnes questions, nous aide et formule des suggestions. Nous pouvons ensuite poursuivre notre travail sur cette base. »

David De Block, manager associé, Internet Architects

vices de design. Aujourd'hui, la demande concerne davantage les services de définition de la stratégie. Nous travaillons dans un secteur où l'innovation est le maître mot et où les clients sont souvent indécis quant à la stratégie à suivre. Ensuite, il y a tout le volet 'numérique' : les sites Web, les campagnes d'e-mailing, les actions via les réseaux sociaux, etc. Notre société et nos services évoluent en même temps. C'est ainsi que deux piliers se dessinent progressivement. Internet Architects, c'est d'une part des services de définition proposés par nos stratèges d'entreprise et, d'autre part, des services de design, de réalisation et d'optimisation proposés par nos architectes d'information et nos concepteurs. Nous poursuivons notre professionnalisation. Notre organisation interne doit suivre cette évolution.

Est-ce la raison pour laquelle vous vous êtes adressés à Essensys ?

David De Block : En 2006, Internet Architects est né d'une véritable passion. Cela nous a été bénéfique, nous avons progressivement acquis une certaine réputation. Les clients s'adressaient à nous en cas de problèmes complexes. Nous avons donc eu davantage de travail et avons dû engager d'autres collaborateurs. Il en est résulté un besoin de plus de structure au sein de notre propre société. Ce n'est pas parce que les capacités internes augmentent que les compétences en gestion

évoluent d'elles-mêmes. Par conséquent, nous nous sommes mis à la recherche d'un partenaire externe capable de nous dire si nous prenions les bonnes décisions managériales et de nous aider à définir les grandes lignes.

Pourquoi avoir choisi Essensys ?

David De Block : Je faisais des recherches sur la toile et je suis tombé sur Essensys. J'ai trouvé dans Sense une interview de Johan De Muynck, le président de 'deFilharmonie', un de nos clients. Après avoir lu l'article, j'ai pris contact avec Michel Van Hemele. Une semaine plus tard, nous le rencontrons et décidons de nous lancer avec Essensys. Nous avons été séduits par l'approche pragmatique de Michel Van Hemele et n'avons même pas contacté d'autres entreprises.

Que demandiez-vous exactement ?

David De Block : Nous recherchions surtout quelqu'un qui nous donne un feedback sur la structure que nous étions en train de mettre en place. Et c'est selon ce principe que nous travaillons. Nous n'avons pas de coach qui nous explique pas à pas ce que nous devons faire. Au contraire. Tout le travail doit venir de notre part : nous préparons les entretiens et dressons une liste des sujets dont il faut discuter. Le coach a un rôle de conseiller. Il pose les bonnes questions, nous aide et formule des suggestions. Nous pouvons ensuite

poursuivre notre travail sur cette base.

Cette mission de coaching est-elle toujours en cours ?

David De Block : Cette mission n'a en fait pas de date de fin. Je ne considère d'ailleurs pas notre collaboration avec Essensys comme un projet. Il s'agit plutôt d'un feedback externe permanent, sur la base duquel nous prenons nous-mêmes des décisions. Nous faisons toujours preuve d'autocritique et cherchons constamment à nous améliorer. Un feedback externe, quelle qu'en soit la forme, sera donc toujours le bienvenu.

SOLUTIONS BY ESSENSYS

1. Analyse des questions d'organisation spécifique.
2. Transformation du plan stratégique en modèle de gestion opérationnel et applicable.
3. Optimisation des processus de management en fonction d'une stratégie à long terme.



Bart Wauterickx
Directeur des opérations
chez Brady Europe

Le management de transition au service de l'expansion d'une entreprise

La société Brady est leader du marché en matière d'identification industrielle et de signalisation de sécurité. Son objectif est clair : renforcer sa position afin de poursuivre son expansion. Comment mettre en pratique une telle stratégie ? Bart Wauterickx, directeur des opérations chez Brady Europe, nous l'explique.

Pouvez-vous nous présenter Brady en quelques mots ?

Bart Wauterickx : Brady est un acteur mondial sur le marché de l'identification industrielle et de la signalisation de sécurité. Nous fournissons toute une gamme de produits. Nos produits phares sont les étiquettes d'identification des câbles et fils utilisés dans le marché des télécoms et de l'électronique, ainsi que les étiquettes auto-adhésives qui doivent rester parfaitement lisibles dans des contextes industriels particuliers. Nous fabriquons également les imprimantes et logiciels pour la production de ces étiquettes. Nous concevons par ailleurs des signalisations de sécurité, par exemple des pictogrammes ou des systèmes de verrouillage pour câbles et installations. Brady veut être le numéro un ou deux au niveau local dans ses marchés cibles. Partant de cette position, nos objectifs sont la croissance et la rentabilité permanentes. À l'heure actuelle, nous avons déjà atteint cette position sur de nombreux marchés.

Quelle est la clé de votre succès ?

Bart Wauterickx : Notre offre dépend totalement de la demande du client. Nous l'écou- tons attentivement, ce qui nous permet de lui proposer les produits adéquats. Notre offre va en effet au-delà de la simple fourniture de produits d'excellente qualité. Nous veillons également à ce que nos services annexes, c'est-à-dire les délais de livraison, l'assurance qualité, la fiabilité et la disponibilité, répondent à des normes strictes. Pourquoi ces services sont-ils tellement essentiels à nos yeux ? Parce que nous souhaitons être des partenaires fiables et de longue durée pour nos clients.

Brady se positionne dans un environnement en rapide mutation. Comment le gérez-vous ?

Bart Wauterickx : La R&D occupe une position importante dans notre organisation. Nous explorons constamment de nouvelles pistes afin d'améliorer nos produits. Ces innovations sont basées sur le feedback de nos clients, mais aussi sur les tendances du

marché. Nos Product Managers jouent un rôle important dans ce "processus de conceptualisation". Ils transforment les idées qui prennent vie, implicitement ou explicitement, chez nos clients, en processus qui débouchent sur de nouveaux produits.

Comment Brady a-t-elle pu réaliser la forte expansion de ces dernières années ?

Bart Wauterickx : D'une part, cette expansion a été organique. Toute une série d'éléments, combinés entre eux, y ont contribué : nos nouveaux produits, notre élargissement géographique, ou encore la plus forte pénétration sur les marchés existants. D'autre part, au cours des années précédentes, nous avons racheté différentes entreprises dont le cœur de métier correspondait à nos activités, et nous les avons intégrées dans notre organisation.

Ces derniers mois, vous avez fait appel à plusieurs reprises à des managers de transition.

Bart Wauterickx : Effectivement, nous souhaitons nous développer et nous sommes conscients que ce processus va de pair avec la poursuite de notre professionnalisation et la mise à niveau de nos talents. Il nous arrive dès lors de faire appel à une expertise extérieure. Nous avons donc désigné un Strategic Sourcing Manager Indirect Spend au niveau européen, car un sourcing efficace, tant sur

« La réduction de la complexité est primordiale dans notre stratégie de développement. » Bart Wauterickx, directeur des opérations, Brady

le plan des dépenses directes qu'indirectes, permet des réductions de coûts considérables. Le rôle de notre European Strategic Sourcing Manager est d'étudier minutieusement le portefeuille de nos fournisseurs. Sont-ils toujours en adéquation avec notre proposition de valeur et la direction stratégique que nous souhaitons prendre ? Leurs prix sont-ils suffisamment compétitifs ? Comment pouvons-nous optimiser leurs performances ? Ces éléments sont essentiels car en tant qu'entreprise en pleine expansion, nous avons besoin de fournisseurs capables de nous accompagner dans cette croissance.

Quelle valeur ajoutée votre European Strategic Sourcing manager a-t-il déjà pu créer ?

Bart Wauterickx : Il a transposé les meilleures pratiques locales à l'échelle européenne. Et il est parvenu à faire collaborer les gens. Nous pouvons désormais combiner les volumes auprès de nos fournisseurs européens et obtenir de meilleures conditions d'achat. Notre investissement dans cette nouvelle fonction s'avère donc très rentable. En quelques mois, nous avons déjà pu réaliser des économies considérables.

En janvier 2010, un poste d'Operations Manager s'est libéré.

Bart Wauterickx : Effectivement, notre Operations Manager belge avait décidé de relever

de nouveaux défis. Au sein de l'entreprise, nous disposons de nombreux collaborateurs qui ont de vastes connaissances dans leur domaine. Les connaissances ne constituent donc pas l'élément essentiel, mais bien les capacités de leadership. Nous avons besoin d'un leader, d'une personne capable de diriger ses collaborateurs et de les mettre au défi. Une personne qui veillerait à orienter tout le monde dans la même direction et à mettre en œuvre nos objectifs. Nous nous sommes donc adressés à Essensys afin de pourvoir cette fonction au plus vite.

SOLUTIONS BY ESSENSYS

1. **Écoute attentive** des besoins spécifiques des clients.
2. **Sélection de candidats dotés des qualités de leadership adéquates** et en adéquation avec la culture d'entreprise.
3. Organisation régulière d'**entretiens d'évaluation de la situation avec le manager de transition et le client.**
4. Travail sur l'**optimisation continue des résultats d'entreprise par le biais d'une communication franche et directe.**

COMPANY PROFILE

- ▼ Spécialisée dans les solutions d'identification industrielle et de sécurité.
- ▼ Acteur mondial dont le siège social est situé à Milwaukee (États-Unis).
- ▼ Exporte ses produits dans plus de 100 pays (Amérique du Nord et du Sud, zone EMEA et APEC).
- ▼ Emploie 7000 personnes dans le monde.
- ▼ Possède 18 sites opérationnels en Europe.
- ▼ Opère en Belgique à partir de 2 sites de production : Zele et Herentals.
- ▼ Cotée à la bourse de New York depuis 1984.



« Nous ne souhaitons pas devoir réinventer le processus à chaque fois. » Bart Wauterickx, Operations Director Europe, Brady

Comment décririez-vous un leader ?

Bart Wauterickx : C'est une personne qui pose les bonnes questions et qui est capable de faire les bons choix aux bons moments. Une personne capable d'inciter ses collaborateurs à mieux faire. Un peu comme un entraîneur, qui vous pousse à améliorer vos résultats. Un leader est une personne déterminée, qui sait où elle veut aller. Il considère les choses dans leur ensemble mais il a également l'œil pour les détails importants. Bref, il est la personne qui parvient à entraîner l'organisation vers un niveau de performance plus élevé.

Comment avez-vous identifié ce leadership au cours de la procédure de sélection ?

Bart Wauterickx : L'un des candidats s'est rapidement démarqué, par son charisme, son sens pratique et son mode de communication direct. Il disposait également d'une grande expérience dans diverses branches industrielles, ce qui nous a convaincus. Enfin, élément essentiel s'il en est, il avait cet enthousiasme et cette motivation pour les résultats, parfaitement adaptés à notre culture d'entreprise. L'attitude de nos collaborateurs actuels et futurs est cruciale. C'est grâce à leur professionnalisme que nous nous distinguons. Les valeurs de notre entreprise, l'orientation client, l'enthousiasme, l'intégrité, l'ambition saine, la communication directe et l'esprit d'équipe sont les fondements de notre organisation.

Quelles sont les réalisations de votre Operations Manager de transition ?

Bart Wauterickx : Le Operations Manager de transition a travaillé chez nous de janvier à fin septembre 2010. En 9 mois, il a largement contribué à la poursuite de la mise en œuvre d'une culture d'efficacité au sein de nos départements opérationnels. Nous constatons en effet une accélération du processus de production de nos produits, ainsi qu'une amélioration au niveau de l'ordre et de la propreté dans les ateliers. Nos collaborateurs sont plus assidus au niveau du respect des règles.

Que le travail soit fait lundi matin par Paul ou vendredi après-midi par Jacques importe peu, en principe. Le niveau de qualité de nos produits doit être garanti par une normalisation stricte.

Comment a-t-il pu provoquer ce changement positif ?

Bart Wauterickx : Grâce à ses qualités de leader. Il a mis ses collaborateurs au défi de respecter les procédures. Il leur a expliqué aussi pourquoi et il leur a montré l'exemple. Son dynamisme et sa volonté d'obtenir des résultats ont permis de nombreuses améliorations : performances en matière de livraison, qualité des produits mais aussi baisse des coûts. Et à l'image d'un véritable manager de transition, il a également veillé à ce que sa succession se déroule sans encombre.

Fin octobre 2010, Brady a engagé un European Environmental Health & Safety Manager. Quelles étaient vos attentes ?

Bart Wauterickx : Tout d'abord, sa mission consiste à assurer la continuité au cours des 3 mois à venir. Je souhaite qu'il poursuive dans cette voie jusqu'à l'entrée en fonction de notre European EHS Manager permanent en février 2011. J'attends également qu'il prenne de nouvelles mesures afin de poursuivre le renforcement de notre sécurité. Par ailleurs, sa position de manager de transition est idéale pour simplifier nos processus et systèmes.

Pourquoi est-il la personne adéquate pour instaurer cette simplification ?

Bart Wauterickx : La réduction de la complexité est primordiale dans notre stratégie de développement. Nos processus de travail doivent pouvoir être appliqués simplement dans d'autres entités ou pays. Réinventer un processus à chaque fois demande beaucoup trop de temps. La simplification est la clé pour éviter ce problème, et pour mettre notre développement en pratique de manière efficace. En tant que personne extérieure, le manager de transition a un regard neuf sur nos défis, processus et objectifs. Il dispose en outre du style de leadership adéquat et des compétences techniques pour instaurer une collaboration entre nos sites européens. Son charisme, son calme, son mode de communication transparent et ses compétences de

haut niveau en font une personne qui inspire confiance et qui peut inciter ses collègues au changement. Cette personne travaille chez nous depuis quelques semaines seulement, et nous constatons déjà une amélioration considérable de la communication avec un site en particulier.

Pour ces 3 fonctions de management de transition, vous avez travaillé avec Essensys. Comment s'est passée votre collaboration ?

Bart Wauterickx : J'ai trouvé l'équipe d'Essensys très professionnelle et orientée client. Sa capacité d'écoute est exceptionnelle. Pour les 3 postes à pourvoir, elle a parfaitement défini les compétences dont nous avions besoin. Nous l'avons clairement constaté en voyant les qualités des candidats proposés à la suite du premier entretien. J'ai également remarqué qu'Essensys attachait une importance particulière à l'adéquation du candidat avec notre culture d'entreprise. Nous sommes par ailleurs restés en contact étroit avec l'équipe tout au long de la mission de management de transition. Nous nous concertons régulièrement avec Essensys et le manager de transition au sujet de l'évolution de la situation. Au cours de ces entretiens d'évaluation, nous discutons des progrès réalisés, mais aussi des pièges et goulets d'étranglement. Nous communiquons à ce sujet dans une ambiance franche et directe. L'objectif direct étant de permettre la réalisation des résultats souhaités.

Recommanderiez-vous la formule du management de transition ?

Bart Wauterickx : Absolument. Le regard neuf du manager de transition peut être particulièrement enrichissant. Il s'agit en outre d'une formule parfaite pour assurer la continuité de la croissance d'une entreprise. La croissance provoque de nombreux glissements internes. Il faut pouvoir y réagir rapidement. Le management de transition nous fait gagner un temps précieux.

Quels sont vos projets pour l'avenir ?

Bart Wauterickx : Nos projets se caractérisent par notre ambition de forte expansion. Tant au niveau de notre chiffre d'affaires qu'au niveau du retour sur investissements pour nos actionnaires. Dans la pratique, cela signifie que nous allons logiquement poursuivre nos efforts sur le plan du sourcing stratégique et des économies de coûts. Nous allons rester attentifs à l'avis de nos clients et améliorerons notre offre là où c'est nécessaire. En résumé, nous nous projetons dans un avenir placé sous le signe de la croissance, et dans lequel l'interim management jouera sans aucun doute un rôle important.



Convaincre, persuader, influencer...

Pour que vos décisions soient prises au sérieux et suivies d'effets, vous devez étendre votre influence et utiliser votre force de persuasion pour emporter l'adhésion.

Ce guide de référence présente toutes les techniques efficaces pour convaincre et fédérer votre entourage autour de vous. Il vous apprend à vendre vos idées mais également comment exploiter au mieux les sources du pouvoir dans votre sphère professionnelle ; accroître votre influence au sein de votre organisation ; ajuster votre force de persuasion à votre public ; gagner en efficacité pendant vos prises de parole ; structurer et délivrer des messages plus percutants.

Sans jargon ni théories inutiles, tous les outils et bonnes pratiques à adopter sont mis à votre disposition pour faire du business efficacement.

*L'essentiel pour convaincre
Kathleen K. Reardon*



Eugénie Nijhuis
Managing Partner
Intys HR Professionals

Intys HR comble le fossé entre ressources humaines et entreprises

Eugénie Nijhuis a travaillé 16 ans dans le domaine des ressources humaines. Depuis octobre 2010, elle est Managing Partner d'Intys HR Professionals, une société de service qui entend combler le fossé entre ressources humaines et entreprises. Commencer en douceur ? Cela ne lui ressemble pas. Intys HR Professionals a donc effectué un départ... en trombe !

Pourquoi avoir créé Intys HR Professionals ?

Eugénie Nijhuis : Intys HR Professionals a vu le jour au sein du Groupe Essensys. Essensys est une société spécialisée dans le management de transition, le recrutement de cadres et le coaching. Notre public cible : les cadres supérieurs très expérimentés. Parallèlement, la demande de consultants opérationnels ne cessait de croître mais ces fonctions se situaient en dessous du niveau des cadres supérieurs. Michel Van Hemele envisageait depuis longtemps de créer une société spécialisée dans les profils de RH, et plus spécifiquement des professionnels ayant entre 3 et 10 ans d'expérience. Mon intention était de proposer un service qui puisse véritablement faire une différence au sein d'une organisation. Ensemble, nous avons donc décidé de créer une société qui offre ce service.

Intys HR, c'est un peu Intys Consulting ?

Eugénie Nijhuis : Intys est un bon nom. Il fait référence à Inti, un dieu inca du soleil, de la chaleur et de la lumière. Cette référence souligne que l'aspect humain de la consultance est très important à nos

yeux. Intys HR Professionals partage avec Intys Consulting l'ambition de fournir du travail de qualité. Nous avons les mêmes valeurs : esprit d'entreprise, souci de la qualité, orientation client, respect, résolution

« Les entreprises doivent comprendre que ce sont les personnes qui font la différence. »

Eugénie Nijhuis, Managing Partner, Intys HR Professionals

pragmatique des problèmes et investissement dans une croissance saine. En outre, nous appliquons une politique similaire en matière de développement de nos collaborateurs, en combinant la formation, le coaching, la participation aux événements, etc. Enfin, nous nous positionnons, à l'instar d'Intys Consulting, sur le marché des professionnels. Malgré tout, il s'agit d'une société distincte, d'une part, parce que nous nous adressons à une autre cible et, d'autre part, parce

que nous croyons fermement dans l'esprit d'entreprise.

Quel problème de ressources humaines observez-vous surtout dans les entreprises ?

Eugénie Nijhuis : Plusieurs études ont montré l'existence d'un fossé énorme entre la manière dont un département RH évalue la valeur ajoutée et le niveau de qualité de ses services et la façon dont ceux-ci sont perçus par les autres départements de l'entreprise (voir l'encadré). Dans la plupart des cas, le directeur des ressources humaines est moins impliqué que les autres directeurs de l'entreprise dans les décisions stratégiques. Quand le directeur des ressources humaines sait comment combler le fossé décrit ci-dessus, il est en mesure de générer une vraie valeur ajoutée et de jouer pleinement son rôle au sein de l'équipe de direction. C'est précisément sur ce plan que nous voulons l'aider. Le département des ressources humaines doit être capable d'évoluer vers le rôle de partenaire au sein de l'entreprise.

Quel rôle Intys HR Professionals peut-elle jouer à cet égard ?

Eugénie Nijhuis : Comme nous l'avons dit, nous voulons contribuer à combler le fossé entre les ressources humaines et l'entreprise. Nos spécialistes des RH font la différence en combinant leurs compétences en RH avec une connaissance parfaite d'autres domaines de l'entreprise, comme les ventes, la comptabilité, la logistique, etc.

Selon le problème à résoudre, nos consultants sont soit des maîtres de l'« excellence opérationnelle », soit des « experts ». Par « excellence opérationnelle », nous entendons

l'excellence dans l'exécution de certaines tâches, comme le recrutement, la sélection et le partenariat RH / entreprise. La présence de professionnels capables d'accomplir leur tâche de manière autonome, permet au directeur RH de libérer du temps pour se consacrer à ses missions stratégiques, comme la planification à long terme, la gestion des talents, etc. D'autres entreprises ont besoin d'une « expertise » qui demeure aussi dans l'entreprise après le départ du spécialiste RH que nous proposons. Nous songeons ici, par exemple, à la (re)définition et à l'élaboration des processus de RH, à la politique salariale. Nos experts sont bien évidemment aussi en mesure d'assumer et d'encadrer la mise en œuvre. Sur ce plan, nous nous démarquons aussi fondamentalement des sociétés de conseil.

Qui sont vos consultants et qui sont vos clients ?

Eugénie Nijhuis : Durant la crise, tous ceux qui avaient un emploi s'y sont accrochés. Aujourd'hui, la mobilité est de retour. Nous constatons que des gens quittent leur emploi et veulent faire autre chose. Les jeunes veulent faire leurs armes dans plusieurs entreprises ; les professionnels plus expérimentés souhaitent exploiter leurs compétences ailleurs. Attention, ce n'est pas pour cela que nous prenons le premier venu. Nous plaçons la barre haut, notamment parce que nous recherchons des spécialistes des ressources humaines avec une expérience en entreprise. En outre, nos candidats doivent non seulement adhérer à nos valeurs, mais aussi les mettre en pratique. Nos consultants possèdent le profil idéal pour travailler dans des entreprises très différentes. Nous

ciblons les entreprises internationales et les grandes PME. Et nous sommes convaincus que des organismes et entreprises publics sont confrontés aux mêmes problèmes. Nous voulons être rentables dans l'année. Pour cette première année, nous visons 15 consultants ; 25 pour l'année prochaine.

Un départ en trombe ! Pensez-vous avoir découvert un créneau ?

Eugénie Nijhuis : Les entreprises offrant des services de ressources humaines sont légion, mais il manquait un acteur de qualité. En outre, nos spécialistes des RH sont uniques en ce sens qu'ils combinent des compétences en matière de ressources humaines et une connaissance des entreprises. Nous sommes vraiment arrivés au bon moment. L'important est que les entreprises comprennent que le département des ressources humaines a été trop longtemps considéré à tort comme un coût. Car, au bout du compte, c'est leur personnel qui fait la différence !

CINQ DÉFIS POUR LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

1. **Création d'une valeur ajoutée effective** pour l'entreprise.
2. **Obtention rapide** de résultats.
3. **Compétence** des collaborateurs des RH.
4. **Orientation service.**
5. **Alignement des ressources humaines** sur la stratégie générale de l'entreprise.

Source : Boston Consulting Group, European Association for People Management ; enquête Essensys.

COMPANY PROFILE

- ▼ Créée en octobre 2010
- ▼ Dirigée par Eugénie Nijhuis, Managing Partner
- ▼ Fait partie du Groupe Essensys
- ▼ Orientée vers les entreprises désireuses de combler le fossé entre ressources humaines et entreprises





Le management de transition

Le recrutement de cadres

Le management coaching

Bruxelles : +32 2 761 94 60
Gent : +32 9 242 51 77
Anvers : +32 3 270 14 33
Paris : +33 1 40 90 00 09
Amsterdam : +31 20 88 13 036
www.essensys.eu

**ESSENSYS**

Management Expertise
Worth your trust