



La cohérence stratégique et l'alignement organisationnel

*Clarifier la direction et
assurer la pérennité*

- Actualisation de la mission, vision et valeurs
- Planification stratégique (court, moyen et long terme)
- Réflexion sur les modèles d'affaires et la gouvernance
- Accompagnement de la relève entrepreneuriale
- Accompagnement des équipes de direction

Le développement de la culture et des compétences de leadership

*Faire évoluer la posture et
la culture de leadership*

- Élaboration de profil de compétences en leadership
- Déploiement de parcours de formation en leadership adaptés aux différents niveaux de gestion
- Coaching exécutif et accompagnement individuel de gestionnaires
- Préparation de la relève aux postes-clés

La transformation organisationnelle

*Soutenir l'évolution en
continu*

- Appropriation d'une méthodologie de transformation et d'outils adaptés au contexte
- Formation et responsabilisation des principaux acteurs de la transformation
- Accompagnement en gestion du changement

La performance collective

*Optimiser le
fonctionnement
organisationnel*

- Diagnostic organisationnel et culturel
- Optimisation de la structure organisationnelle
- Clarification des rôles, responsabilités et processus décisionnels
- Optimisation de la collaboration interéquipe

La fonction RH comme levier stratégique

*Accroître la
valeur ajoutée de
la fonction RH*

- Positionnement stratégique de la fonction RH
- Développement du rôle-conseil
- Structuration de l'offre de service RH
- Développement de programmes et politiques
- Prêt de ressources spécialisées

