



## ENTRETIEN AVEC CATHERINE SOLARY

**Catherine Solary, vous avez créé EFEDIÑ en réponse aux besoins croissants en amélioration des processus RH et organisationnels pouvez-vous nous expliquer l'importance de la bonne l'organisation d'un service RH ?**

EFEDIÑ, filiale du groupe TALENZ TOADENN, cabinet de conseils pluridisciplinaires, est dédiée à accompagner PME et ETI sur leurs enjeux RH et organisationnels. Notre mission est claire : aider les dirigeants à relever des défis, qu'ils soient conjoncturels ou structurels.

EFEDIÑ intervient précisément sur les aspects d'organisation, de management et de ressources humaines.

L'organisation d'un service RH est un **sujet aussi vaste que stratégique**. Chaque service RH est unique, influencé par la taille, le secteur d'activité, le contexte (croissance, fusion, décroissance) et même la répartition géographique de l'entreprise. Cela va bien au-delà des seules thématiques comme le recrutement ou la formation.

Lorsque nous accompagnons une entreprise, nous partons d'une **feuille de route RH à 360°**, englobant les grands piliers : **recrutement, développement RH, accompagnement managérial, formation, etc.**

L'objectif est de relier ces fonctions aux **besoins concrets de l'entreprise** : de quoi a-t-elle besoin, dans quelle direction souhaite-t-elle aller, et avec quels moyens ?

Une bonne organisation RH repose sur **des processus bien pensés**. Par exemple, si l'accompagnement managérial est une priorité, il faut des ressources RH adaptées, présentes sur le terrain et capables de faire remonter des informations pertinentes.

L'organisation est donc une réponse opérationnelle à des questions simples mais fondamentales : **Quels besoins ? Quels objectifs ? Quels moyens ?**

**Comment un DRH doit structurer son équipe, optimiser ses process et sécuriser ses pratiques ?**

Chaque DRH est « maître » de son service, et il n'y a pas de recette unique. Cependant, il y a des principes fondamentaux :

- 1. Comprendre les rôles de son équipe.**  
Le DRH n'a pas besoin d'être expert en tout, mais il doit connaître les missions, les échéances et le positionnement de chaque collaborateur.
- 2. Piloter avec un rétroplanning.**  
Dans une fonction RH, les imprévus sont nombreux. Pour mieux les gérer, il faut sécuriser tout ce qui est prévisible : échéances, priorités, répartition des tâches. Parce que comme on gère de l'humain, on gère de l'impondérables. Et pour gérer ces impondérables, il faut que ce qui est gérable soit piloté
- 3. Structurer les équipes selon les enjeux.**  
Par exemple, dans un secteur à fort turnover, un pôle dédié au recrutement peut s'avérer indispensable. L'idée est d'organiser les équipes en pôles ou départements fonctionnels plutôt qu'autour de titres.

#### 4. Optimiser les processus.

Il s'agit d'éliminer les tâches à faible valeur ajoutée, grâce à la digitalisation, au SIRH ou encore à la formation des équipes. L'optimisation permet aussi de sécuriser les pratiques en standardisant les méthodes.

Enfin, un DRH doit s'assurer que les relais d'information entre RH et managers sont clairs et fluides. Une bonne collaboration repose sur des interlocuteurs bien identifiés de part et d'autre. Et pour aller plus loin, il est essentiel que le service RH fonctionne en mode projet, avec une vision transversale de l'entreprise.

#### **Vous intervenez sur l'accompagnement du dirigeant, des managers... Dans quel cadre (conduite du changement, digitalisation de la fonction, accompagnement de croissance...)?**

L'accompagnement des dirigeants, c'est avant tout les aider à clarifier leur vision et leur rôle, que ce soit dans un contexte stratégique ou opérationnel.

Par exemple, un dirigeant peut vouloir renforcer son comité de pilotage, déléguer davantage la gestion RH à ses managers, ou structurer ses équipes pour accompagner un projet de transformation.

Un autre enjeu fréquent est lié à la performance. Les RH sont un levier de performance.

Nous aidons les dirigeants à embarquer leurs managers dans des projets comme la digitalisation ou le déploiement d'un SIRH. Cela implique de former les équipes pour qu'elles adoptent ces outils et gagnent en efficacité.

Dans ce cadre, nous travaillons souvent avec DILUZ, notre filiale spécialisée dans les solutions digitales. Elle nous permet d'apporter des réponses concrètes et opérationnelles aux défis de performance et de transformation numérique.

#### **Nous vous retrouverons sur Point de vue RH à la Rochelle le 13 mai prochain où vous animerez un groupe de travail sur l'organisation d'un service RH ? Quels seront les axes abordés ?**

Le groupe de travail que j'animerai sera l'occasion de réfléchir collectivement à l'organisation d'un service RH, en explorant plusieurs axes :

##### 1. Périmètre et fonctions.

Quels rôles et missions le service RH doit-il couvrir ?

##### 2. Flux d'information.

Quels sont les échanges entrants et sortants du service RH ? Quels sont ses relais internes ?

##### 3. Outils et enjeux.

Quels outils et méthodologies peuvent renforcer la performance et l'organisation du service RH ?

L'objectif est d'aider les participants à positionner leur service RH comme un acteur clé de la performance et de l'organisation interne, quelle que soit la taille ou le secteur d'activité de leur entreprise.

C'est une démarche participative, qui valorisera les expériences de chacun tout en apportant des solutions concrètes.

**CATHERINE SOLARY**

CONTACT@EFEDIN.FR

06 61 05 90 65

EFEDIN.FR

