



Concilier respect des Hommes et performance économique

Un accompagnement **RH sur mesure** pour les dirigeants et DRH qui

- veulent **sécuriser** leurs pratiques,
- souhaitent **dynamiser** l'organisation et améliorer sa **compétitivité**,
- sont convaincus qu'on peut **fédérer les Hommes** autour d'enjeux de **performance**.

Savez-vous...

- qu'une négociation annuelle obligatoire peut être transformée en véritable **accord gagnant-gagnant** pour engager votre entreprise dans de **nouvelles voies** ?
- qu'il est possible de mettre en place des **accords d'intéressement** reposant sur vos principaux **indicateurs de fonctionnement** au sein de l'entreprise (sécurité, qualité, financier, ...) ?
- que l'absence de Délégués du Personnel dans votre entreprise peut entraîner la **nullité d'un licenciement** économique ? d'un licenciement pour inaptitude ?
- qu'une convention de forfait jour peut être facilement remise en cause par les salariés aux prud'hommes et entraîner des **conséquences financières** très importantes pour l'entreprise ?
- qu'une analyse prévisionnelle de votre activité mise en regard des compétences présentes dans l'entreprise, de la polyvalence nécessaire et de la pyramide des âges permet d'**éviter des licenciements** ? ou d'**éviter des embauches** ?
- que des systèmes de **rémunération justes et motivants** existent pour (re)mobiliser vos collaborateurs ?
- qu'1% d'absentéisme = 1% de votre masse salariale ?

Notre expertise au service de vos besoins



le dialogue social

Interventions en appui des dirigeants, des DRH ou des CSE pour permettre – par le dialogue social – d'aboutir à des solutions « gagnant – gagnant »

- Intervention en médiation ou en appui d'une négociation collective,
- Accompagnement à la réalisation d'audits préalables aux négociations,
- Accompagnement à la recherche de solutions et à la rédaction des accords collectifs,
- Accompagnement des CSE ou directions sur des enquêtes QVT et baromètres sociaux.

le + : un accompagnement extérieur pour permettre de dépasser les clivages et (re)trouver une unité de ton

les Hommes

Coaching individuel ou collectif : redonner du sens et l'envie d'avancer

- Coaching individuels et coaching d'équipes,
- Stages collectifs inter-entreprise pour rebondir et prévenir le burnout,
- Situations de stress, de souffrance au travail, de burnout ou de recherche de sens,
- Outplacement de cadres et dirigeants.

le + : un accompagnement extérieur pour décaler son prisme et lever les blocages



les organisations

Renforcer le management et les organisations

- Coaching d'équipes dirigeantes et accompagnement du dirigeant,
- Accompagnement à la définition de votre stratégie RH et de vos politiques RH,
- Accompagnement à l'élaboration de vos politiques d'évaluation et de reconnaissance.

le + : un accompagnement extérieur pour remettre du liant dans vos équipes autour des notions de confiance, de responsabilité, de communication et de reconnaissance



Les services RH

Des interventions spécialement conçues pour l'accompagnement des équipes RH

- Coaching de RRH, DRH et des équipes RH (accompagnement à la prise de poste, phases de questionnement et de souffrance au travail, ...).
- Mentoring et accompagnement opérationnel pour des missions de conseil et d'appui RH à temps partagé ou en management de transition.

Le + : un accompagnement extérieur pour décaler son prisme et lever les blocages



Exemples de projets menés

Volet	Actions	Résultats
Relations sociales	Pour un site papetier lié à l'industrie du tabac : signature d'un accord compétitivité emploi avec les organisations syndicales CGT et CFDT prévoyant <ul style="list-style-type: none"> - le passage d'une très grande partie du personnel de 4x8 en 3x8 (perte de salaire de ~ 12 %), - le non remplacements de départs en retraite avec un développement de la polyvalence, - des investissements en diversification sur le site. 	Résultat opérationnel du site <ul style="list-style-type: none"> ▪ lors de la signature : - 2 M€ ▪ 2 ans après : + 10 M€ Pour les salariés, compensation de la perte de salaire par la participation et l'intéressement dégagés par les résultats du site
	Négociation et signature d'un accord NAO signé pour une durée de 2 ans et prévoyant la refonte complète du positionnement des postes dans une grille de salaire après avoir intégré pour chaque poste : <ul style="list-style-type: none"> - la prise en charge de la maintenance de 1^{er} niveau, - le contrôle qualité, - la polyvalence. 	Non remplacement de départs en retraite (10 contrôleurs qualité, 5 mécaniciens) - 40% de recours au travail temporaire du fait de la polyvalence
Temps de travail	Mise en place de conventions de forfait pour des techniciens et des agents de maîtrise	Motivation et investissement du personnel concerné ⇒ Limitation des heures supplémentaires
	Négociation et signature d'un accord sur l'organisation et l'indemnisation des astreintes articulé avec les impératifs de production et de TRS prévoyant la suppression de primes d'intervention et la mise en place d'un forfait d'indemnisation	Couverture des astreintes 24h/24 et 365 jours /an Responsabilisation des salariés, baisse de la masse salariale sur l'astreinte,
Télétravail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation d'une quinzaine de fiches pratiques pour les salariés de la filiale logistique d'un groupe agroalimentaire placés en télétravail (fiches relatives à l'équilibre vie personnelle et professionnelle, à l'organisation du travail à distance, au management à distance). Exemple ici ▪ Réalisation et analyse d'un baromètre social pendant le confinement pour un périmètre de 1 800 collaborateurs (5 envois, analyse des données et verbatim, recommandations) 	Retours très positifs des salariés sur cette initiative permettant de garder le lien avec les collaborateurs Outil de pilotage concret pour le DRH pour suivre le ressenti des salariés par secteurs
Coaching et accompagnement	Accompagnement de cadres et de dirigeants dans des épisodes de questionnement sur le sens au travail ou d'épuisement professionnel (burnout) soit en amont d'un éventuel arrêt de travail, pendant un arrêt de travail ou lors de la reprise du travail	<i>Exemple</i> : Accompagnement d'un Directeur des Opérations et d'un DRH en arrêt de travail pour burnout (reprise du travail après 2,5 mois pour ces 2 personnes)
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'une individualisation des salaires par la négociation d'un accord prévoyant <ul style="list-style-type: none"> - des bandes de salaire par coefficient de la CCN, - des augmentations de salaire liées à la qualité des services rendus par les collaborateurs (refonte des entretiens annuels dans ce sens), - une rétribution en fonction de la performance individuelle et collective. ▪ Signature d'un accord d'intéressement intégrant les indicateurs clés de la performance de l'entreprise (sécurité / qualité / TRS / service client / résultats financiers) 	Meilleur investissement des salariés dans le cadre d'une démarche appréciant les services rendus Coût des augmentations de salaire réduit Intéressement de l'ensemble des collaborateurs à la bonne marche de l'entreprise sur des indicateurs connus et régulièrement communiqués
Cohésion d'équipe	Travail avec le Comité de Direction sur les règles de fonctionnement du CODIR, sur le périmètre des responsabilités et les notions de confiance, délégation, responsabilité, reconnaissance.	Déclinaison de cette démarche à l'ensemble de l'organisation Meilleure efficacité des équipes Absentéisme -2 % , Heures de grève - 0,55%

Qui sommes-nous ?



CLÉMENT DELESPAUL

Un parcours d'une vingtaine d'années sur des postes d'adjoint DRH, RRH puis DRH dans l'industrie dans des secteurs variés (fonderie d'aluminium, conception d'équipements industriels, papier/carton, textile, agroalimentaire).

- Une enfance passée au Japon,
- Diplômé d'un **DESS Analyse du Travail**, Organisation et Gestion de l'Emploi à Nanterre (2002),
- Diplômé d'un **MBA RH à Dauphine** (2016) d'où je suis sorti **major** avec un mémoire sur le burnout,
- **Conseiller Prud'homal Employeur** en section encadrement au sein (CPH de Quimper) ~ 10 ans,
- Formé au **management de transition** (Certificat de la FNMT),
- Formé au **coaching** (Executive Coaching Expertise & Perfectionnement **HEC Executive Education**).

 <https://www.linkedin.com/in/clementdelespaul/>

Comment intervenons-nous ?

- En fonction de vos besoins, sous la forme de prestation de service ponctuelle ou récurrente (forfaits ou abonnement),
- Nous portons le plus grand soin à la confidentialité des échanges et des informations recueillies avec vous et nous nous engageons à un strict respect de cette dernière.

Pourquoi Kintsugi RH ?



L'art du **Kintsugi (金継ぎ)** est cet art ancestral japonais de réparation des céramiques brisées qui prend en compte le passé des sujets et leurs incidents.

C'est également notre philosophie dans nos interventions :

- détecter les failles, les solutions possibles et les leviers de croissance,
- remettre du lien et du liant dans les relations individuelles et collectives pour offrir des opportunités nouvelles, source d'unité, de rassemblement et de performance,
- ne pas tout casser pour recommencer... mais exploiter les failles pour en faire des points d'appuis,
- consolider et renforcer ce qui doit l'être pour remettre la confiance au centre du jeu.

Ils nous font **confiance**, merci à eux !



KINTSUGI RH

Kintsugi RH ©

1, rue Honoré d'Estienne d'Orves
56 100 LORIENT

SAS au capital de 20 000 €

SIRET : 85195943700019 - APE 8559A

N° de TVA : FR 06 851959437

www.kintsugi-rh.com

contact@kintsugi-rh.com

- 02 97 12 95 33 -