



Spécialiste des ressources
humaines opérationnel





Coparlead est un cabinet spécialisé dans le management opérationnel en RH à disposition des entreprises pour imaginer, mettre en œuvre et agir, au quotidien comme à long terme l'avenir de votre organisation.

Conscient de l'interdépendance des fonctions RH et Finance, Coparlead a développé son offre de services dans le domaine Finance. En effet, même si l'on demande toujours à un manager d'être "préoccupé" par les résultats, et les processus pour y parvenir, nous sommes intimement convaincus que la dimension humaine du management est l'une des conditions de la performance des entreprises et du bien-être des personnes qui y travaillent car ces résultats ne seraient jamais atteints sans les personnes avec lesquelles ils ont été faits.

Notre

Société Notre Société

Qui sommes-nous ?

Une équipe d'experts pluridisciplinaires opérationnelle issus du monde de l'entreprise, à l'écoute de vos besoins afin d'optimiser les performances de votre entreprise.

Notre efficacité repose tant sur les compétences reconnues de nos consultants que sur notre capacité à travailler de façon collective et à partager un réseau de talents. Ainsi, notre organisation s'enrichit et interagit en permanence, ce qui nous permet d'aller au-delà de la simple prestation de service.

Ce mode de fonctionnement nous permet d'anticiper en permanence vos besoins et de vous proposer des solutions ressources et relations humaines pertinentes en synergie avec vos politiques managériales et stratégies économiques.

Notre engagement

L'engagement de Coparlead : Traduire votre stratégie en actions ressources et relations humaines concrètes, dans le respect des personnes.

Une prestation complète qui garantit la mise en œuvre effective de votre stratégie.

Privilégier l'action au discours.

Des préconisations pragmatiques et opérationnelles que nous vous aidons à déployer dans le respect de votre culture et de vos valeurs.

Management des Restructurations et PSE

3

Au-delà de l'éventail des solutions sociales, juridiques, voire judiciaires, qu'il faut parfaitement maîtriser, il est indispensable d'être conscient **qu'une entreprise repose sur les femmes et les hommes qu'elle emploie** et que les conséquences parfois douloureuses induites par la crise nécessitent d'être créatif dans les alternatives à proposer.

Nous proposons de vous accompagner sur le Management des Restructurations et PSE, de l'ingénierie sociale à la mise en place du projet de réorganisation jusqu'au repositionnement des salariés car :

- ▶ Il s'agit d'avoir une approche qui permette aux différents acteurs (actionnaires, direction et collaborateurs) de dépasser le conflit pour se projeter dans une réalité

qui n'est plus vue à travers le prisme des craintes ou des illusions, mais aussi, de construire un avenir compris et acceptés par tous.

- ▶ Il s'agit d'adopter une démarche sur mesure et en accord avec la situation et ses spécificités en toute connaissance des forces et des faiblesses de l'entreprise.
- ▶ Enfin, Il s'agit de conserver du recul, être ouvert au dialogue, susciter des propositions alternatives, expliquer et débattre, informer, comprendre la psychologie des parties prenantes, en évitant toute surenchère et menace de rupture afin de parvenir à ses fins.

Restructurer, c'est accompagner dans le respect des collaborateurs mais c'est aussi affronter les problèmes redoutés.

PSE

Management des Restructurations et PSE

Relations au travail

Conseil en droit social et accompagnement des directions des ressources humaines

Conseil en stratégie RH : Etat des lieux de la fonction RH et des relations sociales dans le cadre d'une opération de fusion/acquisition, implémentation de politique de change management, mise en place de politique égalité Homme/Femme, élaboration d'une démarche d'emploi des travailleurs handicapés, construction d'une démarche de télétravail, conception et réalisation de politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (traditionnelle et territoriale), aide à la création d'une politique de gestion des talents, des seniors... **Mise en place des instances représentatives du personnel** et organisation des élections professionnelles.

Assistance technique de la Direction Générale pour la gestion des situations conflictuelles ou contentieuses, existantes ou latentes. A ce titre préconiser les

différentes possibilités s'offrant dans le cadre de chaque dossier, au regard des aspects judiciaires (codes du travail, civil, pénal...).

Médiation

La médiation est un moyen alternatif de résolution des conflits. Il s'agit de favoriser l'écoute, le dialogue et l'expression de chacun. La médiation consiste également à restaurer les liens afin que les acteurs créent par eux-mêmes leurs solutions. En effet, seules les personnes concernées par le différend sont aptes à trouver et à mettre en œuvre les solutions susceptibles de le résoudre.

Quels types de différends ?

Tous les types de différends existants ou latents :

- ▶ Prévention des conflits
- ▶ Accompagnement au changement
- ▶ Conflits salariaux
- ▶ Souffrance au travail, harcèlement...
- ▶ Conflit entre la Direction et les Salariés
- ▶ Conflit entre l'entreprise et son environnement, clients, fournisseurs...

Relations au Travail

Relations au Travail

4 Développement du Capital Humain et Formation

Accompagnement aux évolutions de carrière

S'il est vrai que les compétences restent la clef de voûte de la réussite, l'aptitude à bien vivre les changements est devenue le facteur clef du succès professionnel,

Notamment grâce au :

Coaching/Mentoring : Lors d'une prise de poste (favoriser l'intégration et la réussite dans ses nouvelles fonctions), d'un processus de soutien (gérer une situation de crise, développer son leadership, ses compétences managériales, sa vision stratégique, gérer une difficulté relationnelle/personnelle).

Mais aussi lors d'un Outplacement dans le cadre d'une opération de restructuration : Notre démarche est un processus d'aide aux salariés qui leur permet de développer leurs compétences en phase avec les besoins de l'entreprise mais aussi avec les réalités du marché de l'emploi. Mais c'est aussi, accompagner les salariés, au travers d'un parcours structurant et axé sur les résultats, à gérer leur repositionnement professionnel ou à saisir les opportunités de reconversion grâce à un réseau de dirigeants afin qu'ils réussissent leur transition de carrière vers un projet salarié ou de création/reprise de société.

Formation

L'enseignement académique traditionnel par discipline n'est plus adapté à un monde où tout bouge.

Nous pensons qu'il est plus approprié de diffuser les connaissances, les savoir-faire de manière transversale car les problématiques rencontrées en entreprise ont souvent une solution au travers de plusieurs disciplines.

Le contenu devient moins important que la mise en œuvre, l'application opérationnelle sur le terrain.

Nous avons imaginé la formation afin que chaque Manager dans l'exercice au quotidien de son métier adopte une nouvelle "posture".

- ▶ Une approche qualitative, animateurs ayant des profils cadres dirigeants.
- ▶ Sur-mesure pour toutes les fonctions de l'entreprise, et en particulier dédiée management supérieur/dirigeant, tout en différenciant la pédagogie initiale des programmes destinés aux personnes ayant déjà de l'expérience.
- ▶ Centrée sur le client, le contenu de nos formations est mis à jour en permanence en fonction de vos réalités terrain en réponse à des besoins spécifiques : Gestion de la santé au travail (RPS, stress...), droit du travail, formation managériale sur les savoir-faire et les comportements, gestion des conflits....

Intervention dans la stratégie de la formation et d'optimisation des ressources : Recherche de financements, conseil pour l'achat de formation...

Management des compétences

Élaboration et mise en place de politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Notre approche est double :

- ▶ Individuelle au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle, "GPEC traditionnelle".

En effet, à l'heure où le travail change rapidement, les entreprises doivent tenter de prévoir aujourd'hui ce qu'elles seront demain. Qu'elles que soient les modalités qu'elles choisiront, trois types d'actions peuvent les y aider : Anticiper les besoins, prévoir l'évolution des situations de travail et prévenir des risques professionnels liés à la santé. L'entreprise devient alors "pleine de ressources".

- ▶ Collective au sein d'un bassin d'emploi, d'un territoire, "GPEC territoriale"

Le territoire étant considéré comme le fédérateur des actions prospectives en termes de créations d'emplois.

Management de la Santé au Travail

Désormais, il ne s'agit plus seulement de protéger l'intégrité physique de chaque salarié. La santé au travail est au cœur des préoccupations. Autant de risque que l'entreprise se doit d'évaluer et de prévenir. Si le risque zéro n'existe pas, l'obligation de sécurité, de résultat est imposée aux employeurs, sans oublier de réagir lorsque les dégâts n'ont pu être évités.

C'est pourquoi, nous vous assistons dans :

- ▶ La compréhension (dimension organisationnelle et personnelle des comportements) et l'identification des situations de souffrance au travail, de la pénibilité au travail jusqu'aux risques psychosociaux : Stress, harcèlement moral, violences, burn out...
- ▶ L'accompagnement juridique : Connaître le cadre réglementaire et les obligations légales de l'employeur (respecter l'obligation de sécurité) mais aussi appréhender efficacement les contentieux liés à la santé et à la sécurité des salariés (identifier les différents risques et la responsabilité de l'entreprise).
- ▶ Le diagnostic des risques dans l'entreprise (construire les points de repères et de vigilance, savoir détecter les éléments déclencheurs des situations à risques et réagir aux comportements dangereux, mesurer les enjeux pour la santé des salariés et la performance de l'entreprise...).
- ▶ La définition d'une stratégie de prévention efficace grâce à la mise en place d'une politique de sensibilisation et d'accompagnement à la prévention des risques pour l'ensemble des parties intéressées (salariés, management, IRP, CHSCT, médecin du travail).
- ▶ La rédaction du document unique : Faire du document unique un outil dynamique de management de la sécurité (avoir une réflexion de fond sur la sécurité et la santé des salariés au travail, évaluer et analyser les risques, élaborer le programme d'actions et l'exécuter, suivre l'efficacité des actions dans le temps en intégrant des indicateurs pertinents, intégrer de nouvelles actions correctives et/ou préventives dans un programme d'amélioration continu...).

6 Finance et Administration

Coparlead Finance et Administration peut notamment vous accompagner dans les domaines suivants :

Améliorer la performance de l'entreprise

Accompagner la croissance organique

Coparlead vous aide à faire face aux défis que pose la croissance de l'entreprise :

- ▶ Audit du service financier et développement de son efficacité (proposition d'amélioration des processus, des outils...)
- ▶ Elaboration et mise en œuvre de procédures administratives et financières (eg : Contrôle interne, norme comptable...)
- ▶ Réorganisation du service financier afin d'accompagner la croissance de l'entreprise (augmentation du CA, augmentation des obligations administratives (cotation en bourse, reporting à l'actionnaire...), intégration d'un nouveau système d'informations...)
- ▶ Mise en place d'un centre de services partagés administratifs et financiers
- ▶ Recherche et optimisation de vos besoins de financement (bancaire, privé)
- ▶ Amélioration de la gestion du BFR et de la trésorerie

Faire face à un contexte de restructuration

Coparlead vous accompagne dans la gestion de cette phase délicate de la vie de l'entreprise, tant au plan social que financier .

- ▶ Diagnostic et proposition de restructuration : Juridique et financier
- ▶ Audit financier et révision budgétaire : Mise en place d'indicateurs de pilotage
- ▶ Audit des coûts et plan d'économie
- ▶ Assistance à la recherche de financement

Restructurer une entreprise peut également passer par la cession d'actifs et/ou de filiales. En lien avec ses activités de conseil en croissance externe/acquisition, Coparlead peut vous accompagner dans la réalisation de ces opérations en vous assistant dans la définition et la mise en œuvre d'un processus de cession :

- ▶ Stratégie de cession et définition du processus de cession
- ▶ Gestion déléguée du processus de cession : Rédaction de documentation, approche de prospects, négociations...
- ▶ Accompagnement dans la gestion des conséquences sociales et juridiques

Réaliser ses projets de croissance externe

Le développement de l'entreprise peut passer par des opérations de croissance externe, en France comme à l'étranger. Coparlead, au travers des expériences de ses associés, peut vous accompagner dans ces projets. Notre approche est celle d'industriel et d'entrepreneur, privilégiant le bon sens stratégique davantage que la logique financière.

- ▶ Définition et mise en œuvre d'une politique d'acquisition (définition des cibles, "screening" du marché, approche des cibles...)
- ▶ Due diligences d'acquisition et gestion du processus de négociation
- ▶ Audit social et proposition d'organisation
- ▶ Gestion des opérations d'intégration post-acquisition/fusion

Gestion déléguée de participations

La gestion par des investisseurs privés étrangers de leurs participations dans des sociétés françaises s'avère souvent délicate : Différences culturelles, réglementations locales, distance ou encore barrière linguistique. Coparlead propose à ces investisseurs, sur la base de son portefeuille de compétences multidisciplinaires, une offre complète de gestion déléguée de leurs participations.

Notre offre globale nous permet d'agir en qualité de conseil ou de mandataire.

Notre offre consiste essentiellement en les services suivants :

Reporting et gouvernance

- ▶ Assistance à la définition et à l'implémentation d'un reporting
- ▶ Revue périodique des performances financières
- ▶ Audit et analyse ad hoc
- ▶ Représentation au sein des conseils d'administration, de surveillance

Gestion administrative

- ▶ Relations administratives : Banque, administration...
- ▶ Relations sociales : Gestion des enjeux sociaux, syndicaux, revue et audit humains

Gestion de l'investissement

- ▶ Revue de projets d'investissement
- ▶ Présentation d'opportunité de "build up"
- ▶ Accompagnement sur projets d'acquisition
- ▶ Gestion de projets de restructuration/réorganisation aux plans financier et humain
- ▶ Assistance à la sortie de l'investissement



Notre équipe opérationnelle

Notre équipe d'experts pluridisciplinaires reconnus de par leurs expériences de cadres dirigeants et de managers expérimentés au sein de groupes internationaux ou familiaux est rompue à la compréhension du monde de l'entreprise. Ainsi, les expériences riches et diverses de chacun d'entre nous, nous permettent d'appréhender les problématiques complexes et d'évoluer dans des environnements multiculturels.

Nous sommes animés par le goût d'entreprendre, le respect profond des personnes, le sens du résultat et de l'action, l'approche pragmatique et un sens du service exacerbé dans le respect de la culture et des valeurs de chaque entreprise.

**Une demande de rendez-vous, un message,
n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante :**

Email : contact@coparlead.com

Nous nous engageons à vous répondre dans les 24h00.

 www.coparlead.com

12 boulevard de Courcelles - 75017 PARIS

Tél. : +33 (0)6 75 63 90 22 ■ Fax : +33 (0)1 46 22 85 31