



SYMPOSIUM INTERNATIONAL

Évaluation et valorisation des actifs immatériels

6 et 7 octobre 2011 - Paris



ORGANISATEURS



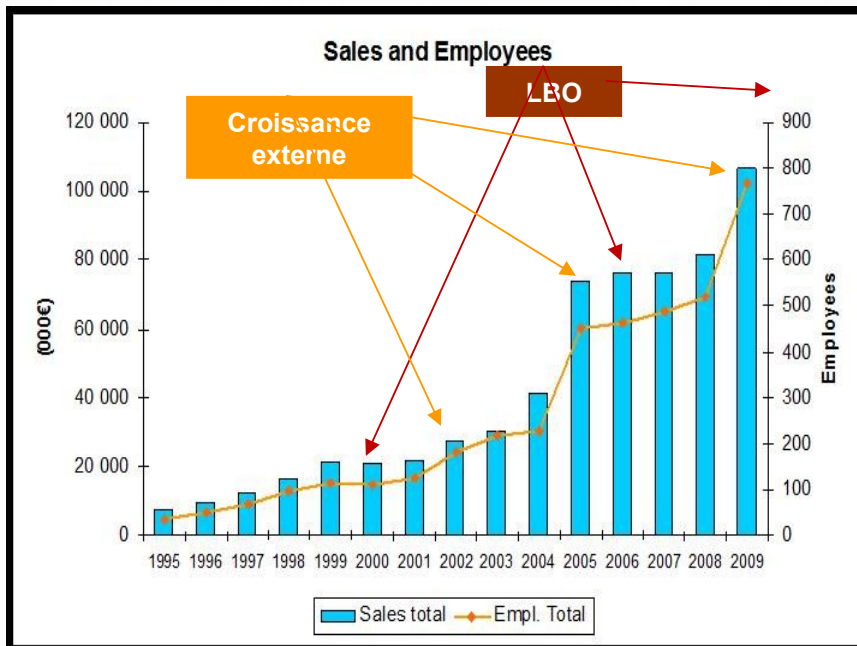
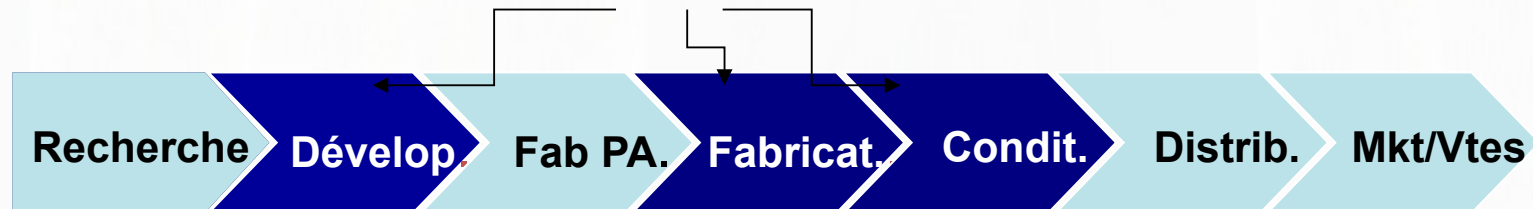
PARTENAIRES



 Laurent DEMAGNEZ – DRH UNITHER



Sous-traitance pharmaceutique



Management

35,6%



64,4%

ING Parcom (LBO)

Investisseurs

S Picardie Investissements

Le capital humain et la DRH : extrait

1. « Les hommes et les femmes **ont fait** ce qu'**UNITHER** est aujourd'hui. De nouvelles personnes vont nous rejoindre **et tous ensemble nous allons construire** une nouvelle page de l'histoire de l'entreprise ».
2. Les hommes et les femmes constituent **le capital humain** de l'entreprise. Ce capital humain est la condition, non suffisante, mais nécessaire, **voire la plus importante**, pour **améliorer la valeur de l'entreprise** et assurer son développement.
3. Le capital humain s'apprécie au regard de deux critères : la **performance** (compétences,) et la **pérennité** (âges,).

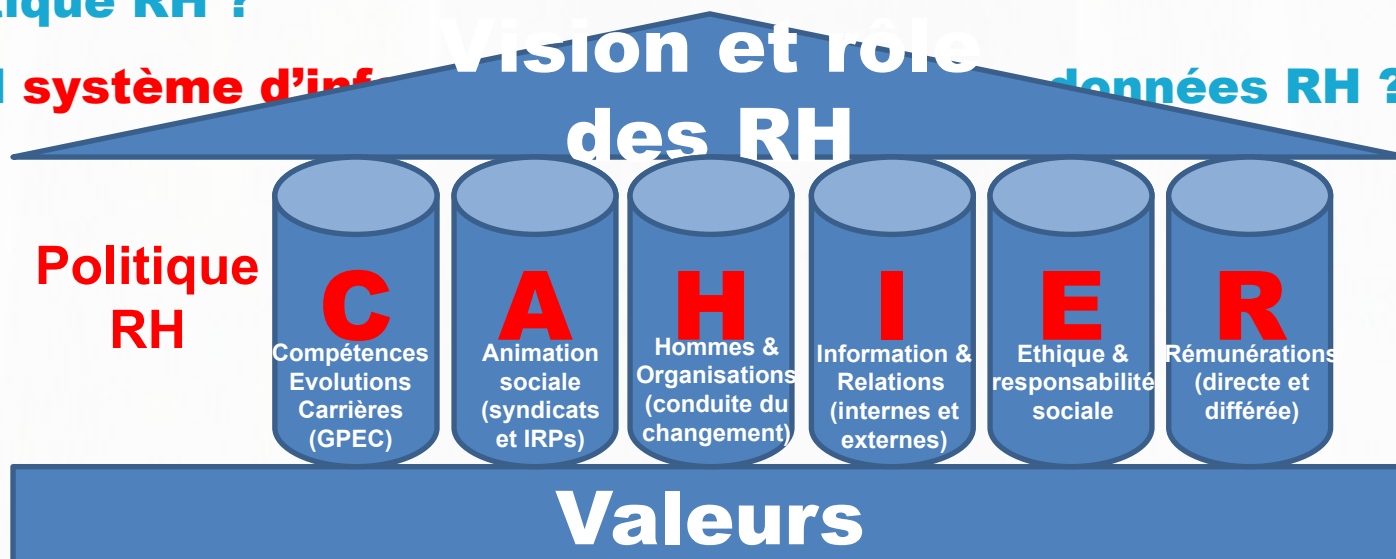
4.  Une stratégie RH se repose sur le capital immatériel des RH

 Les actions RH se reposent sur les actions d'amélioration du capital humain

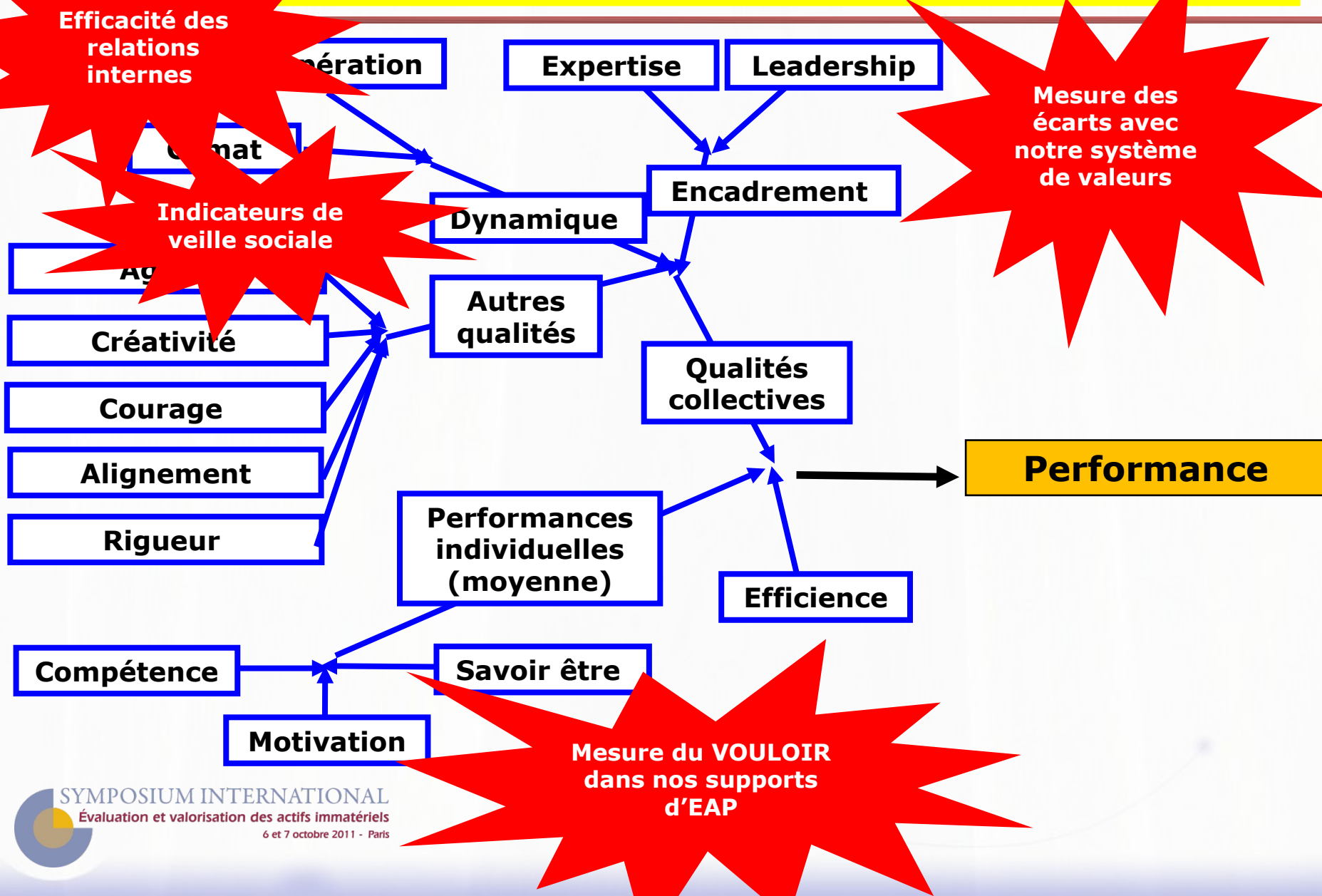


Une stratégie RH se repose sur le capital immatériel des RH

1. Quelle est la **marque** des RH (vision, mission, promesse) ?
2. Qui sont les **clients** des RH ?
3. Quel **savoir** devons nous développer au sein des RH ?
4. Quelle **organisation** devons nous mettre en œuvre au sein des RH ?
5. Quels **partenaires** pour nous accompagner dans notre politique RH ?
6. Quel **système d'inf** **données RH** ?



Les actions d'amélioration du capital humain : le conflit



Les actions d'amélioration du capital humain : **le conflit**

**Mesure du
VOULOIR**

**Indicateurs de
veille sociale**

**Efficacité des
relations
internes**

**Mesure des
écarts avec
notre système
de valeurs**

N°	Quoi	Comment	Délais

**Mesure du
VOULOIR**

**Indicateurs de
veille sociale**

**Efficacité des
relations
internes**

**Ecart avec
notre système
de valeurs**

Le capital humain et la DRH : en conclusion

- 1. Un modèle pour la construction de la stratégie RH**
- 2. Des indicateurs de pilotage des processus RH**
- 3. Des mesures qui orientent les décisions de l'entreprise**
- 4. Une contribution à l'amélioration de la valeur de l'entreprise**