

marché mondial de produits et services technologiques de diagnostic à usage vétérinaire, alimentaire et environnemental. Le cabinet s'est vu confié en 2014 une double mission de changement : une reconfiguration des activités du laboratoire en France et un accompagnement de changement dans le cadre d'un déménagement et un regroupement de deux sites géographiquement distincts pour n'en former qu'un seul.

Des prestations adaptées aux groupements régionaux des LBM

« Notre expérience nous permet de disposer d'une bonne connaissance du plateau technique dans le monde du laboratoire et de comprendre son fonctionnement, dont l'organisation des flux et l'approche cognitive sont similaires à celles de l'industrie... » Au-delà des collaborations avec les grands groupes, Céline Bendavid est associée à de nombreuses réflexions et projets de groupements régionaux, liés à l'évolution du business model des LBM et de leur mode de gouvernance. « La mutation qui s'opère aujourd'hui génère un changement très significatif

d'un mode de management formalisé, la mise en place d'instances représentatives du personnel et la gestion des relations sociales, l'intégration d'outils RH et la mise en conformité avec les exigences légales requises en matière d'accords collectifs... » Il n'y a pas de petits sujets et la liste des obligations légales est désormais longue et contraignante :

parité hommes/ femmes, accord sur la pénibilité, information - consultation des représentants du personnel sur les orientations stratégiques, respect des normes en matière de temps partiel... autant de sujets susceptibles de faire l'objet d'un audit de conformité avant leur conception, négociation et mise en place. Cette mise en conformité est devenue obligatoire et tout écart à la norme est désormais passible de sanctions financières.

Pour les dirigeants, il s'agit d'abandonner la vision libérale de l'exercice de leur métier et de passer d'un modèle d'officine à celui d'un groupe, en adhérant au pacte d'associés et à un nouveau mode de gou-

relations sociales, pourtant, ne s'improvisent pas. Mon parti pris est que la politique RH d'une entreprise, loin d'être un outil de simple administration du personnel, se définit aujourd'hui comme un vrai sujet d'expertise et constitue un élément stratégique, essentiel à la réussite des projets de croissance et de changement. C'est un sujet incontournable

pour les LBM qui consacrent globalement 50 % de leur chiffre d'affaires aux frais de personnel. »

Pour les salariés, il s'agit d'adhérer à leur nouvel environnement de travail. « Leur offrir des perspectives de parcours professionnels au sein du Groupement afin qu'ils s'inscrivent dans de nouveaux schémas de développement personnel, est essentiel », explique Céline Bendavid. « De même, doivent être gérées très tôt les problématiques de formation et Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), d'harmonisation des statuts, salaires, contrats de travail, grades... ainsi que le clivage entre le plateau technique et les centres de prélèvements, pré et post-analytiques. Comment valoriser les équipes à la périphérie des plateaux techniques et développer leur sentiment d'appartenance à un groupe? » Céline Bendavid et son équipe interviennent, conseillent et accompagnent les Groupements de LBM, leurs dirigeants et leur personnel sur chacune de ces questions stratégiques.

« Notre objectif aujourd'hui au sein d'HR MOVE Conseil n'est pas de diversifier et multiplier nos missions, mais bel et bien de nous concentrer sur cette niche d'expertise et être reconnu de nos clients et de leurs marchés tout en accompagnant leur développement et leur stratégie », ajoute Céline Bendavid.

Pour en savoir plus :

Site internet <http://www.hrmc.fr>

Céline Bendavid animera une tribune aux Journées Internationales de la Biologie le 09 octobre 2014 (CNIT la Défense)

« Les ressources humaines et relations sociales ne s'improvisent pas »



pour les associés, le management et les collaborateurs ce qui se révèle très désstabilisant », remarque Céline Bendavid. « Elle implique notamment le passage d'un fonctionnement en mode "libéral" à un schéma d'entreprise où les rôles de chacun doivent être définis au travers

vernance à définir et à dissocier parfois de la notion de propriété. « Difficile pour chacun de trouver sa place. Les cartes de responsabilité sont distribuées par appétence ou par défaut. Or, le poste de DRH l'est souvent par défaut », constate Céline Bendavid. « Les ressources humaines et