



Cabinet de Conseil International en Leadership et en Organisation

Belgique · Suisse · France · Royaume Uni · Pays-Bas

Bonsoir !



José Veloso

Partenaire
Valpeo International Suisse

Spécialiste en gestion d'entreprise
Conseiller M&A
Coach Professionnel
Coach en Management Agile



Laura Perret

Partenaire
Valpeo International Suisse

PhD computer science
dipl. féd. superviseur-coach, EMBA
Gouvernance, durabilité, stratégie,
organisation, leadership



Annemie Viaene

Partenaire
Valpeo Holding Belgique

Ingénieur
EMBA IMD Lausanne
Accompagnement Individuel et Equipes
Leadership Development
Conseil en Gestion

Agenda

- Introduction
- L'histoire de Valpeo International
- Notre raison d'être
- Plan de développement en Suisse
- Focus Développement des talents
- Focus Culture et organisation
- Focus Durabilité
- Apéritif et réseautage

slido



Avec quels objectifs êtes-vous venus à cet événement ?

① Start presenting to display the poll results on this slide.



Un monde en disruption

61% des CEOs s'inquiètent de la capacité de leur entreprise à suivre les changements.

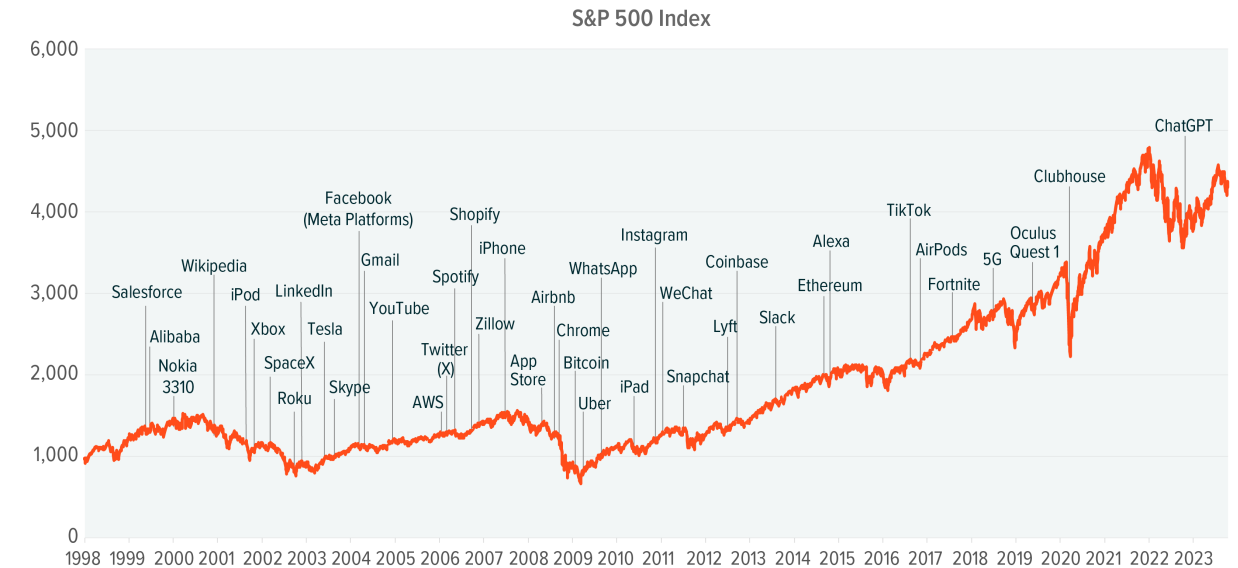
60% des dirigeants d'entreprises mondiales ont de plus en plus de mal à faire face aux forces perturbatrices.

La disruption à travers la technologie...

CHARTING DISRUPTIVE INNOVATIONS OF THE LAST 25 YEARS

Source: Global X ETFs with information derived from: Bloomberg, L.P. (n.d.). [S&P 500 Index] [Data set].

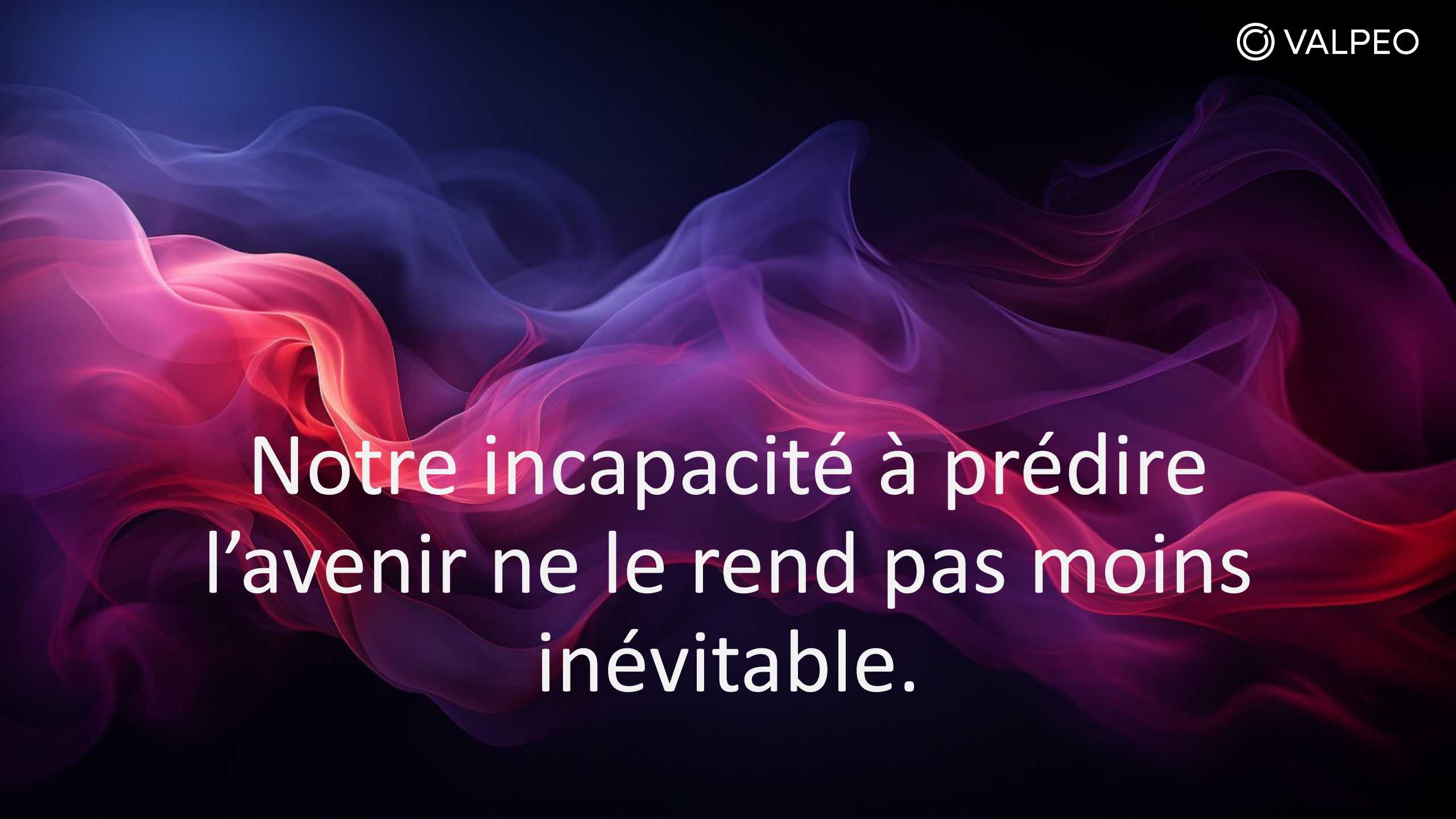
Retrieved on October 13, 2023 from Global X ETFs Bloomberg terminal.





...et au-delà

- Innovations en IA, blockchain, biotechnologie, informatique quantique...
- Les défis de la mondialisation à travers l'interconnectivité des économies mondiales
- Des changements environnementaux provoquant des perturbations importantes
- Des changements sociaux et politiques influençant la société, les normes sociales, l'éthique,...

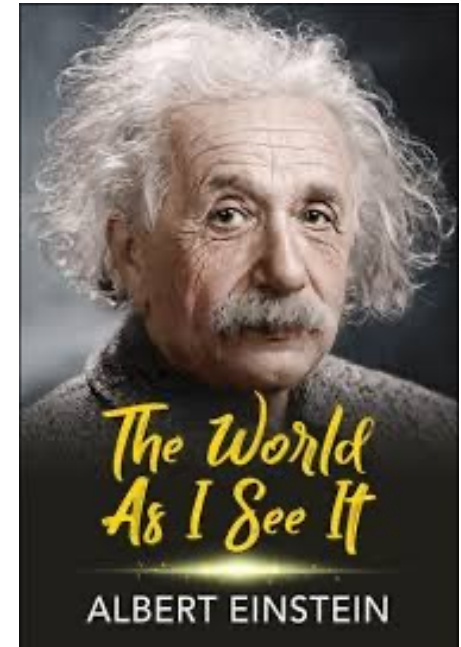


Notre incapacité à prédire
l'avenir ne le rend pas moins
inévitable.

...“Le monde tel que nous l’avons créé est un processus de notre réflexion.

Il ne peut pas être changé sans changer notre manière de penser.”

A. Einstein



Notre raison d'être

Organisation
Création de valeur

La continuité de création de valeur des organisations à travers la croissance, la disruption et l'incertitude

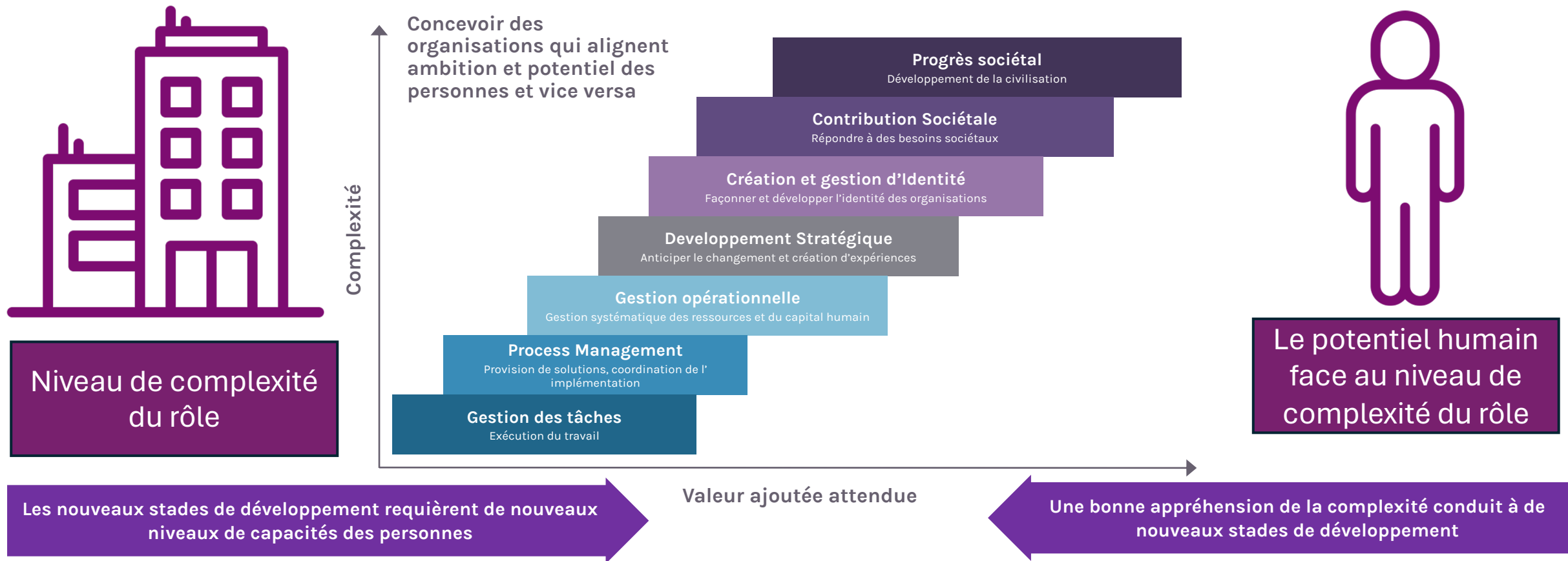
Individu
Flow

La réalisation du potentiel humain et de l'accomplissement au travail

Alignement dynamique
Organisation-Individu

Offrir un langage simple permettant l'alignement dynamique entre l'individu et l'organisation

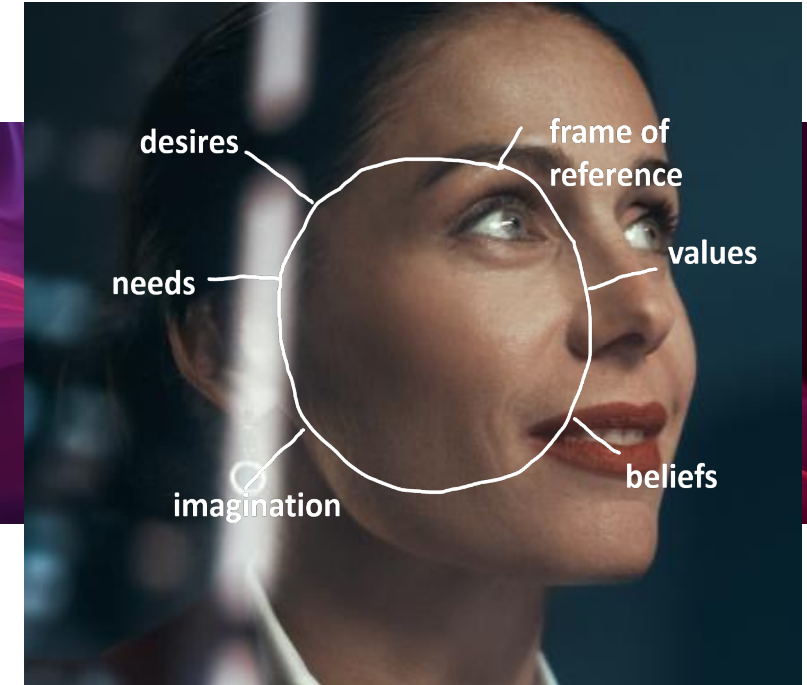
Alignement entre l'individu et l'organisation



Une lecture différente de l'individu

Compétences	Score
A	Excellent
B	Bon
C	Suffisant
D	...
E	...
F	...
G	...

La différence



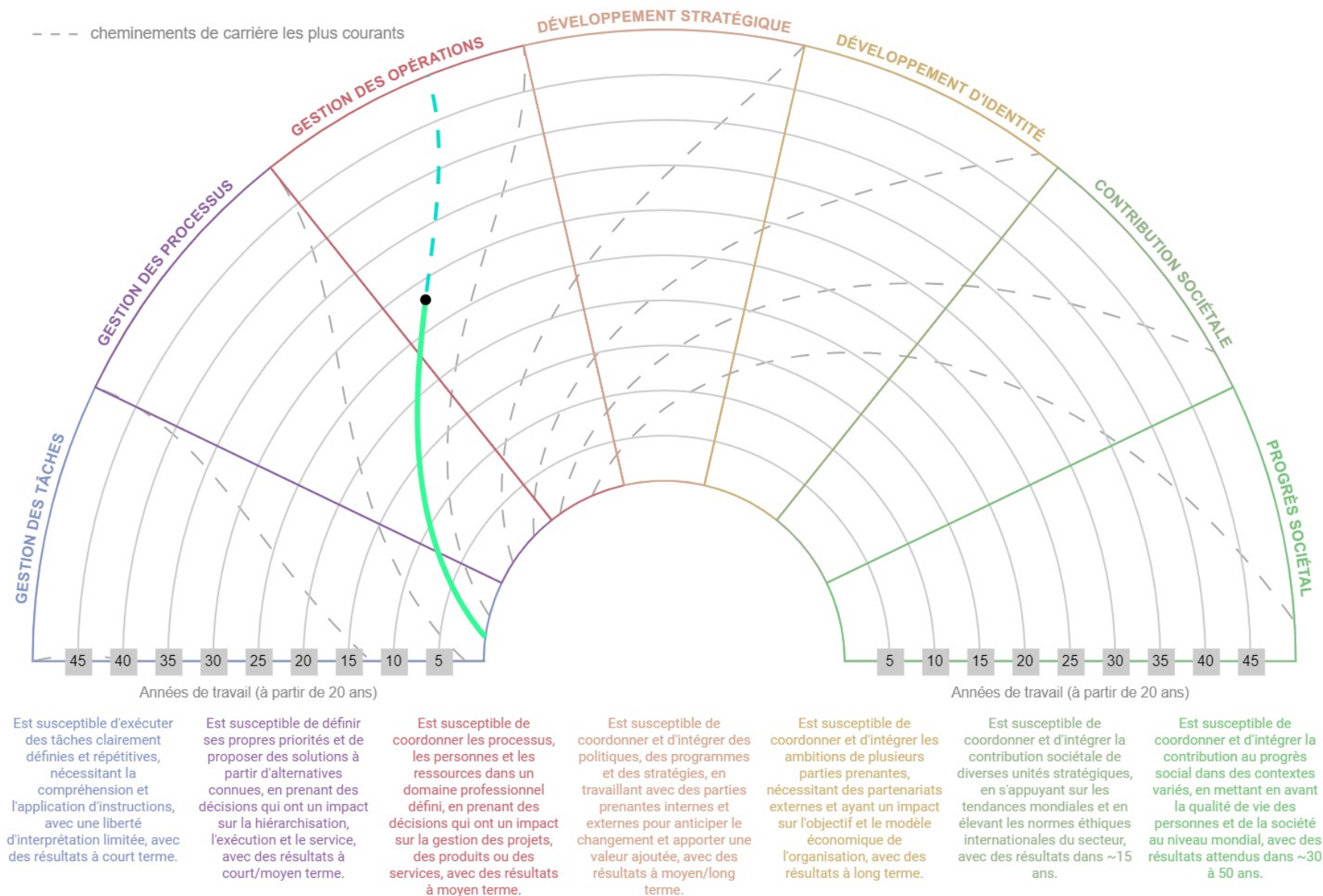
Approche traditionnelle

- Evaluation expertise et expérience
- Evaluation compétences
- Le visible

Approche différente

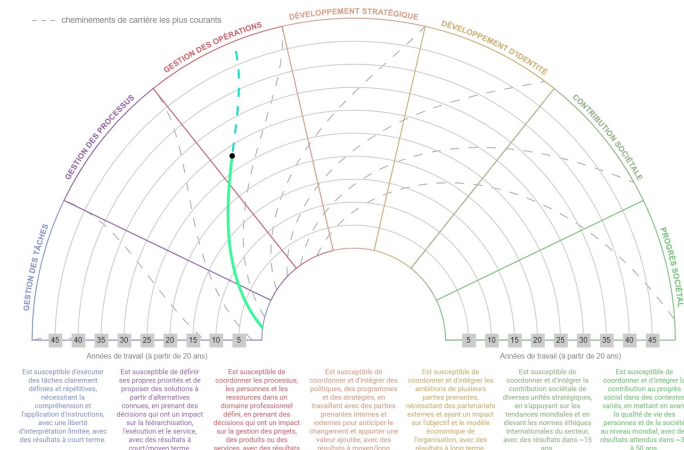
- Evaluation du potentiel actuel/futur
- Evaluation des motivateurs
- Les intangibles

Découverte du potentiel



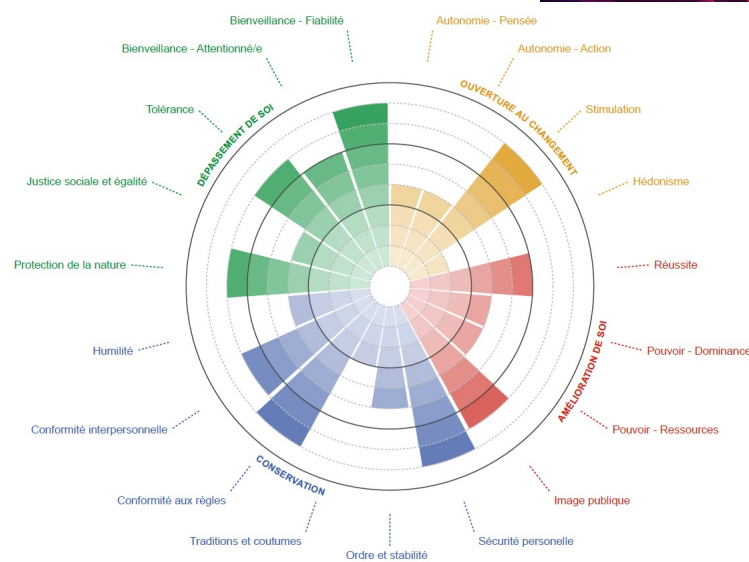
Alignement “Mise en Flow”

Potentiel cognitif ↔ Complexité du rôle
 Motivateurs ↔ Raison d'être
 Comportements ↔ Culture organisationnelle

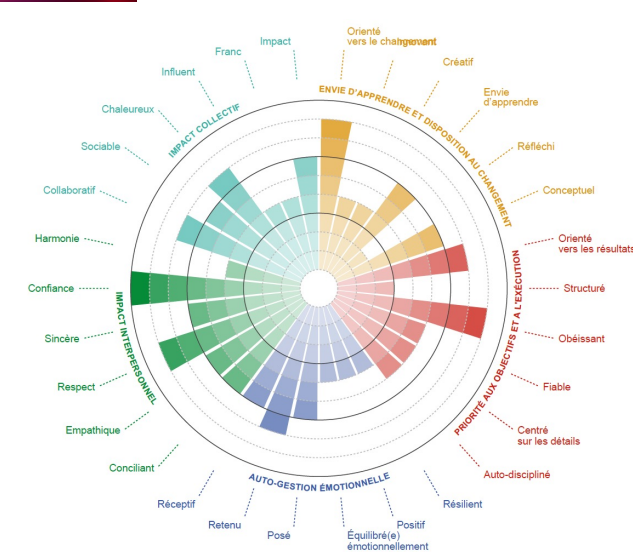


Potentiel
 Fondation Académique
 Prof. Elliott Jaques
 Prof. Robert Kegan

Objectif: Alignement Leader - Contexte



Valeurs
 Bases scientifiques
 Prof. Shalom H. Schwartz



Comportement
 Bases scientifiques
 Théorie Big 5 Personality



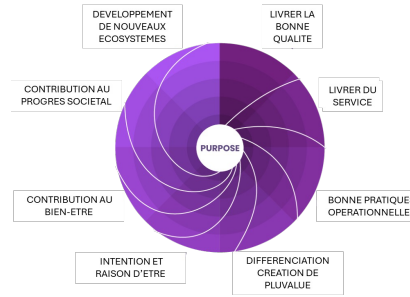
Ancrage en Suisse

- 2005 Accord Group Belgium – Spécialiste en Executive Search
- 2009 Accord commence la recherche et teste la méthodologie VALPEO
- 2010 Propre IP VALPEO
- 2012 Accord lance la plateforme digitale VALPEO pour les évaluations
- 2015 Premier Livre
- 2017 Concentration de l'IP dans la société VALPEO
- 2018 Deuxième livre
- 2022 L'Investisseur Think2Act nous rejoint – Création de VALPEO Holding
- 2022 Prise de contact avec For Evolution
- 2023 Création de VALPEO International
- Démarrage de l'internationalisation en Suisse et 3 autres pays hors Belgique
- 2023 Enregistrement de la succursale suisse de Valpeo International
- 2023 Obtention du permis cantonal et national de placement de personnel
- 2024 Lancement officiel de la succursale suisse de Valpeo International



Notre ambition en Suisse

- Positionnement de VALPEO en Suisse romande
- Axes stratégiques
 - Recherche de talents & assessments
 - Accompagnement des individus, équipes, entreprises
 - Organisation et développement
 - Durabilité
- Partenariats stratégiques (Valtus, B Lab Switzerland, eduxept, ...)
- Communauté de leaders
- Préparer l'extension en Suisse alémanique en 2026



Accompagnement haute performance Cadres individuels

- Executive Search des cadres, exécutifs et conseils
- Assessment potentiel, valeurs, préférences comportementales
- Développement individuel et programmes de formation
- Préparation prise de poste
- Accompagnement next level
- Remédiation dysfonction

Accompagnement haute performance Equipes dirigeantes

- Revue d'équipe de dirigeants
- Evaluation culture d'équipe
- Composition adéquate
- Focus et alignement avec l'ambition
- Culture d'équipe

Accompagnement Performance Organisation

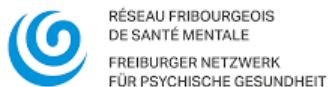
- Alignement ambition
- Révision organigramme
- Définition et qualification des rôles
- Evaluation maturité business
- Evaluation culture
- Transformation
- Politique de rémunération
- Politique de durabilité
- Plan de succession
- Plan de recrutement

Références qui nous confient leurs missions



Références en Suisse

Programmes de VALPEO que nous avons dirigés



VALPEO EN PRATIQUE

VALPEO en pratique

Focus: développement des talents

- CAS 1: Accompagnement des talents
- CAS 2: Recrutement et sélection des cadres et membres de conseil

Focus: développement de l'organisation

- CAS 3: Culture de l'organisation
- CAS 4: Transformation suite à l'alignement

Focus: durabilité

- CAS 5: La durabilité, facteur-clé de la pérennité

slido



Dans quel(s) but(s) utilisez-vous des outils d'assessment ?

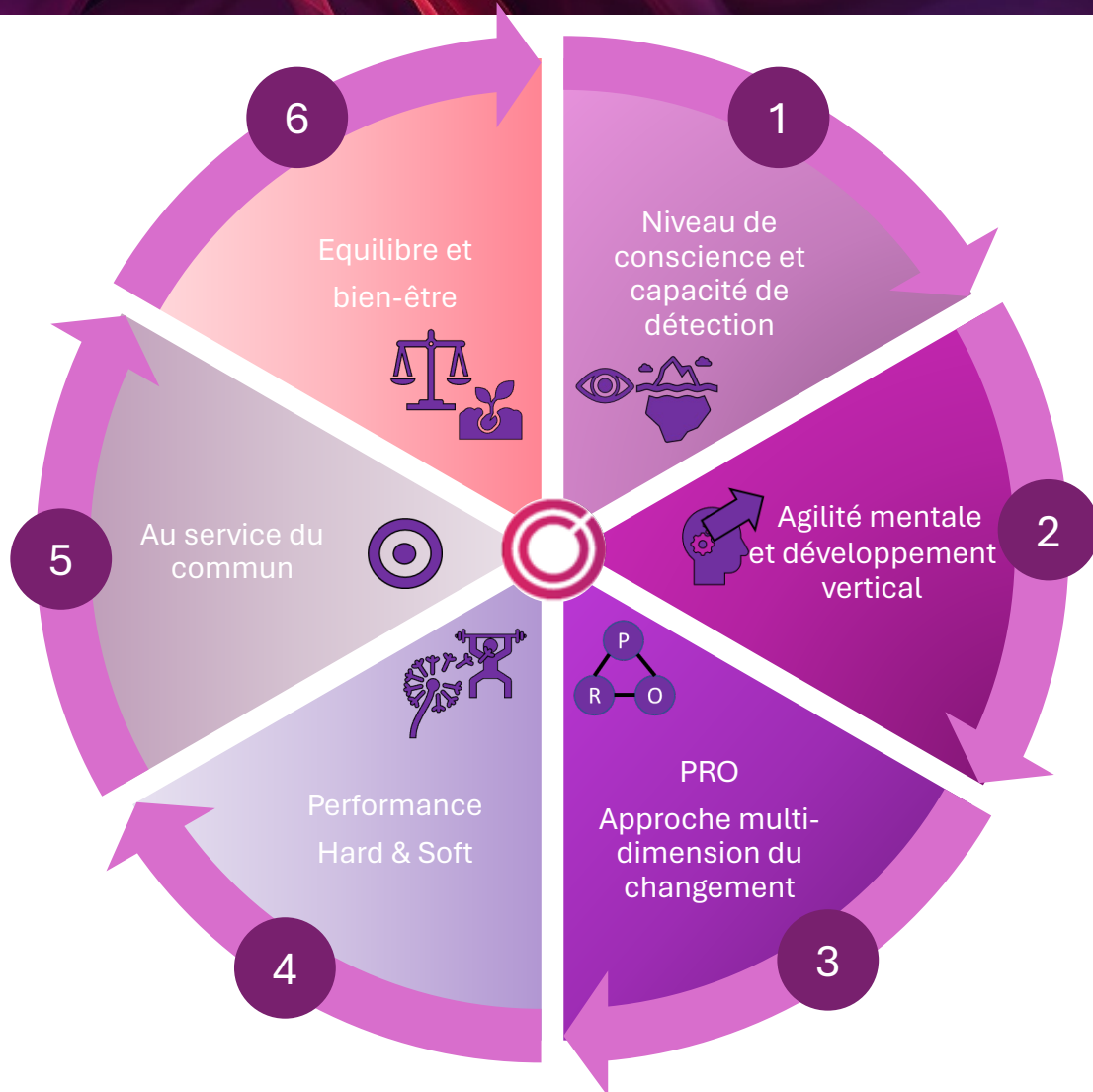
① Start presenting to display the poll results on this slide.



CAS 1 :

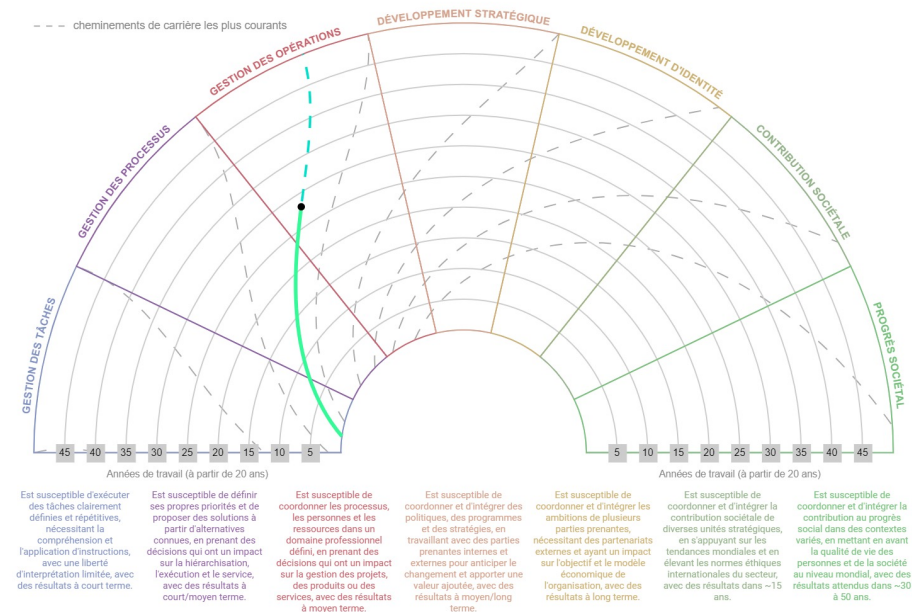
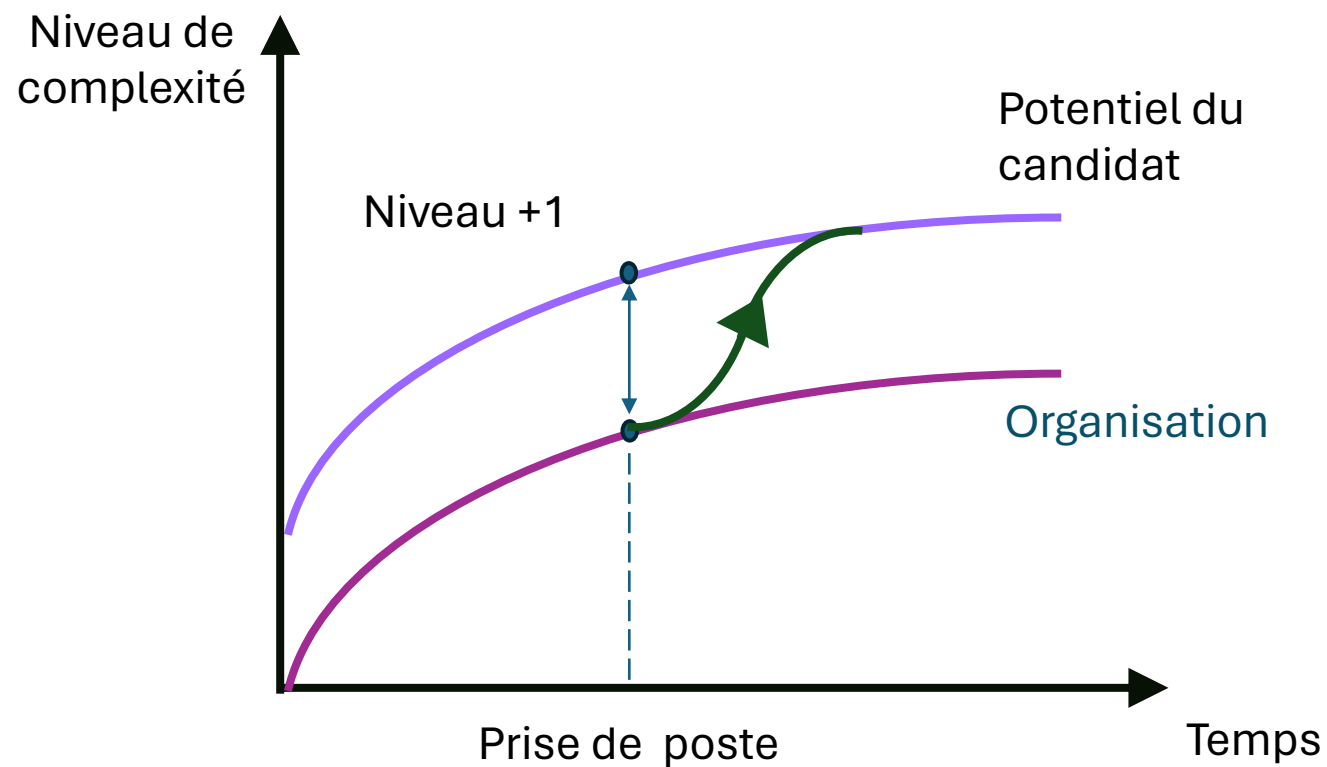
Accompagnement individuel de cadres

Approche VALPEO accompagnement individuel



1. Niveau de conscience et capacité de détection
2. Agilité mentale et développement vertical
3. Approche multi-dimension du changement
4. Performance « Hard et Soft »
5. Mindset « Serviteur »
6. Equilibre et bien-être

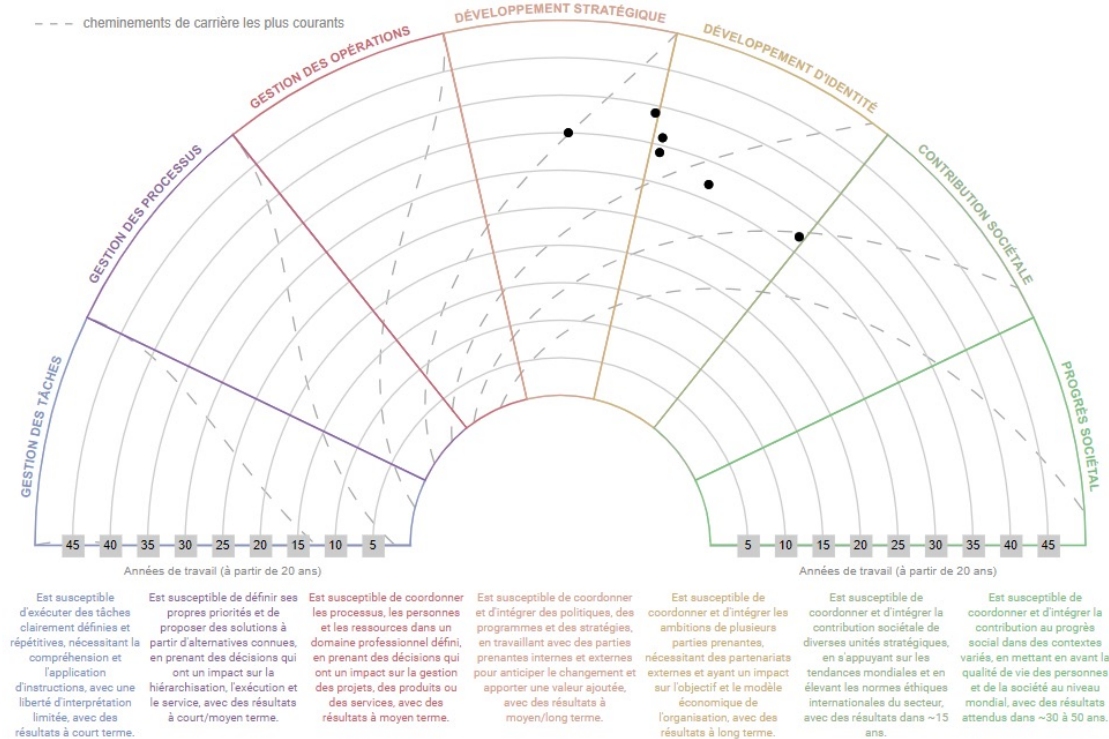
Orientation de carrière



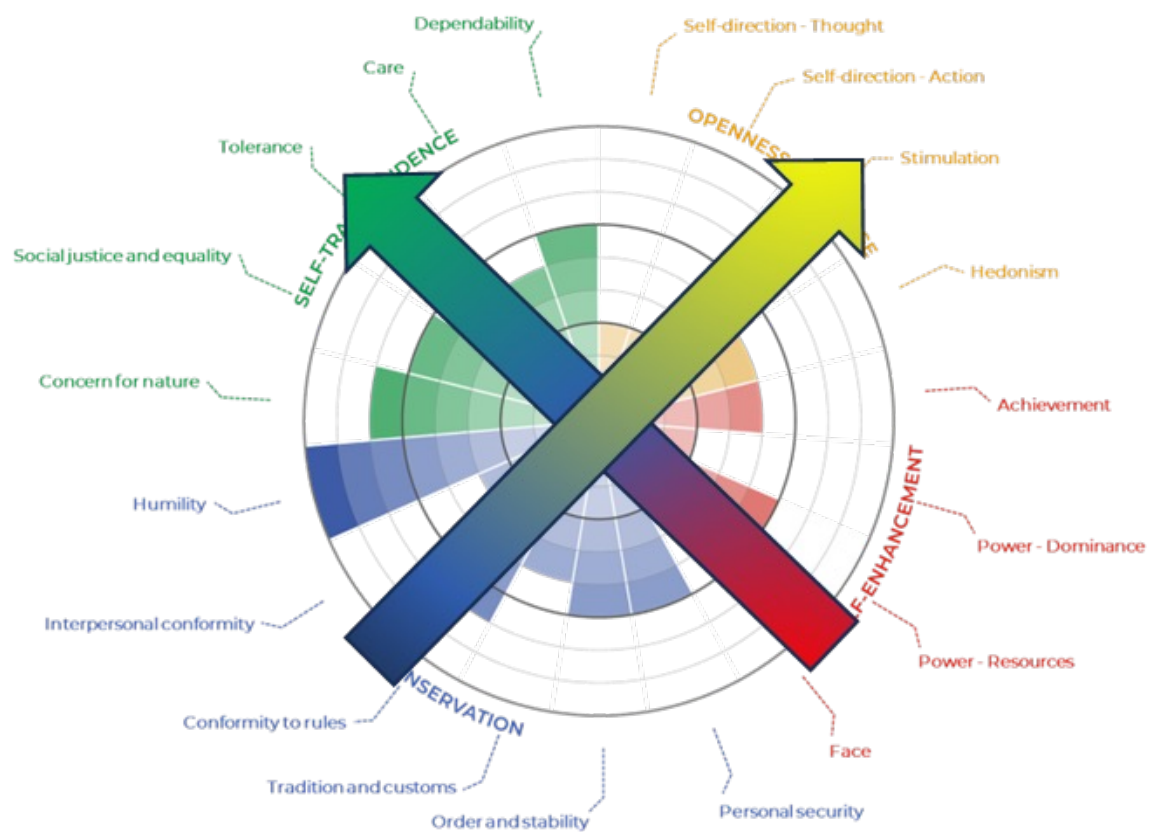
Composition d'équipe - Complexité

La vision de la complexité

Projection du parcours de carrière



Le développement socio-émotionnel



Le développement vertical versus horizontal



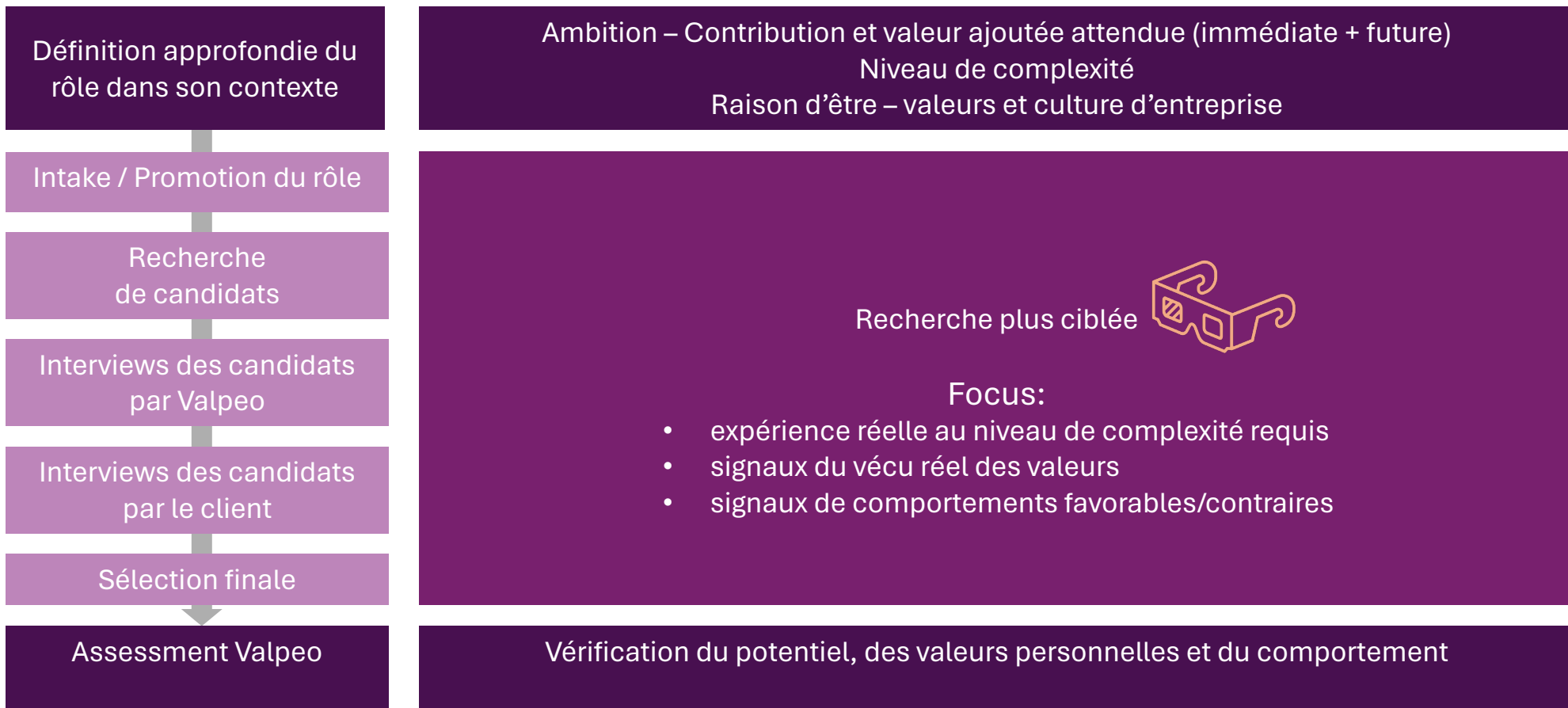


CAS 2 :

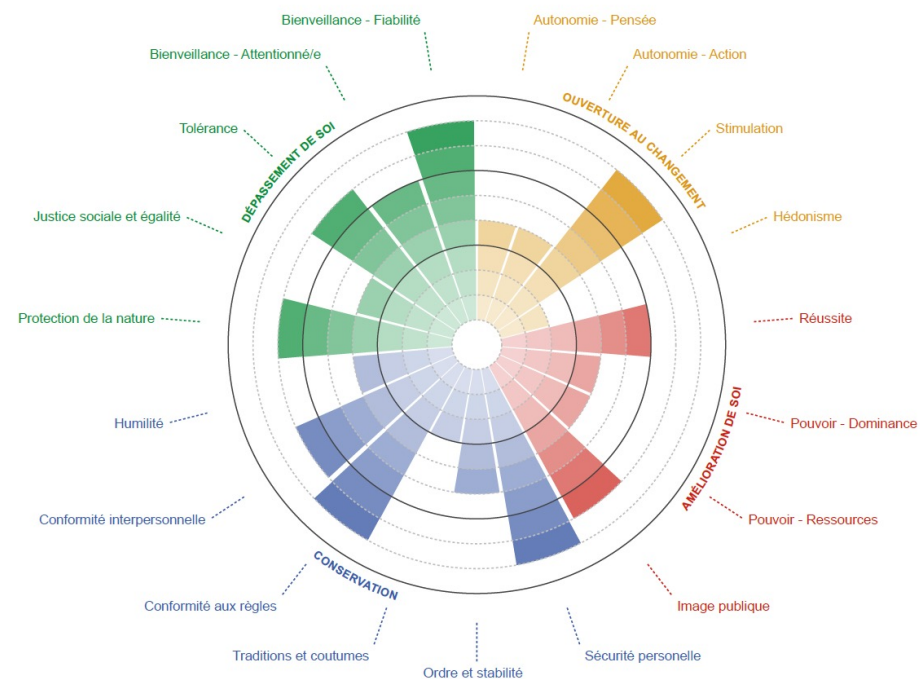
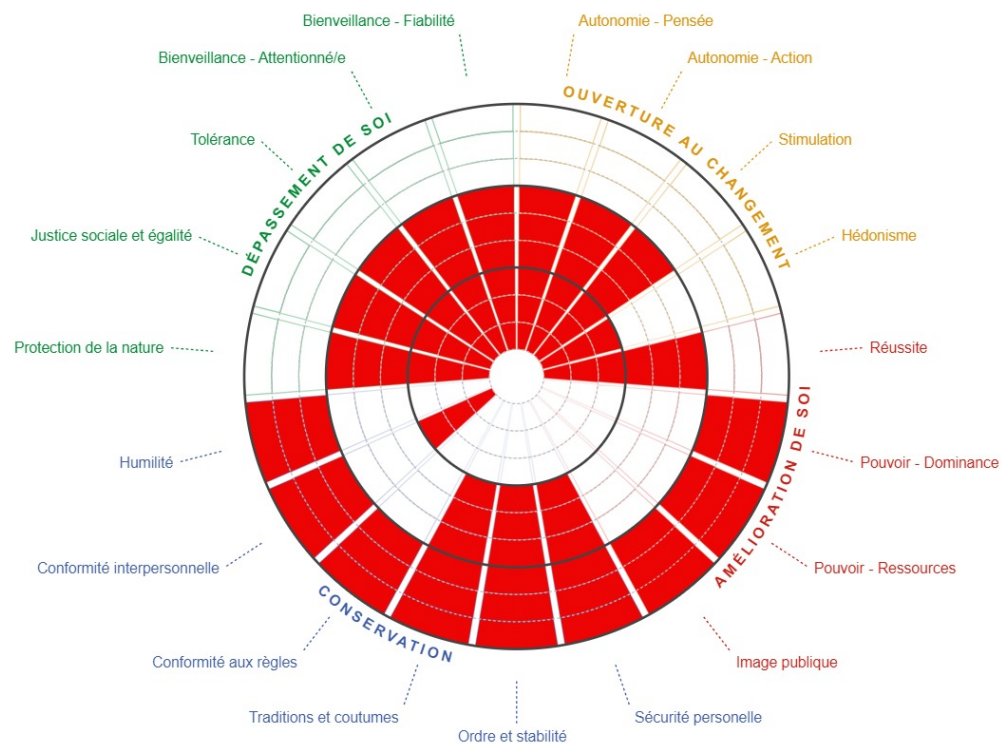
Recherche de talent

Le facteur-clé du succès
Alignement leader - contexte

Etapes recrutement “augmenté” avec VALPEO



Définition du rôle : analyse “drapeaux rouges”



Performance du groupe



Plus de **90%** de taux de réussite
de placement de cadres



L'expérience VALPEO en assessment

Definition du rôle et
du contexte avec le
supérieur/RH

Remplissage des
questionnaires
sur la plateforme
VALPEO

Interview de validation
avec un assesseur
accrédité VALPEO, en
ligne ou en présentiel

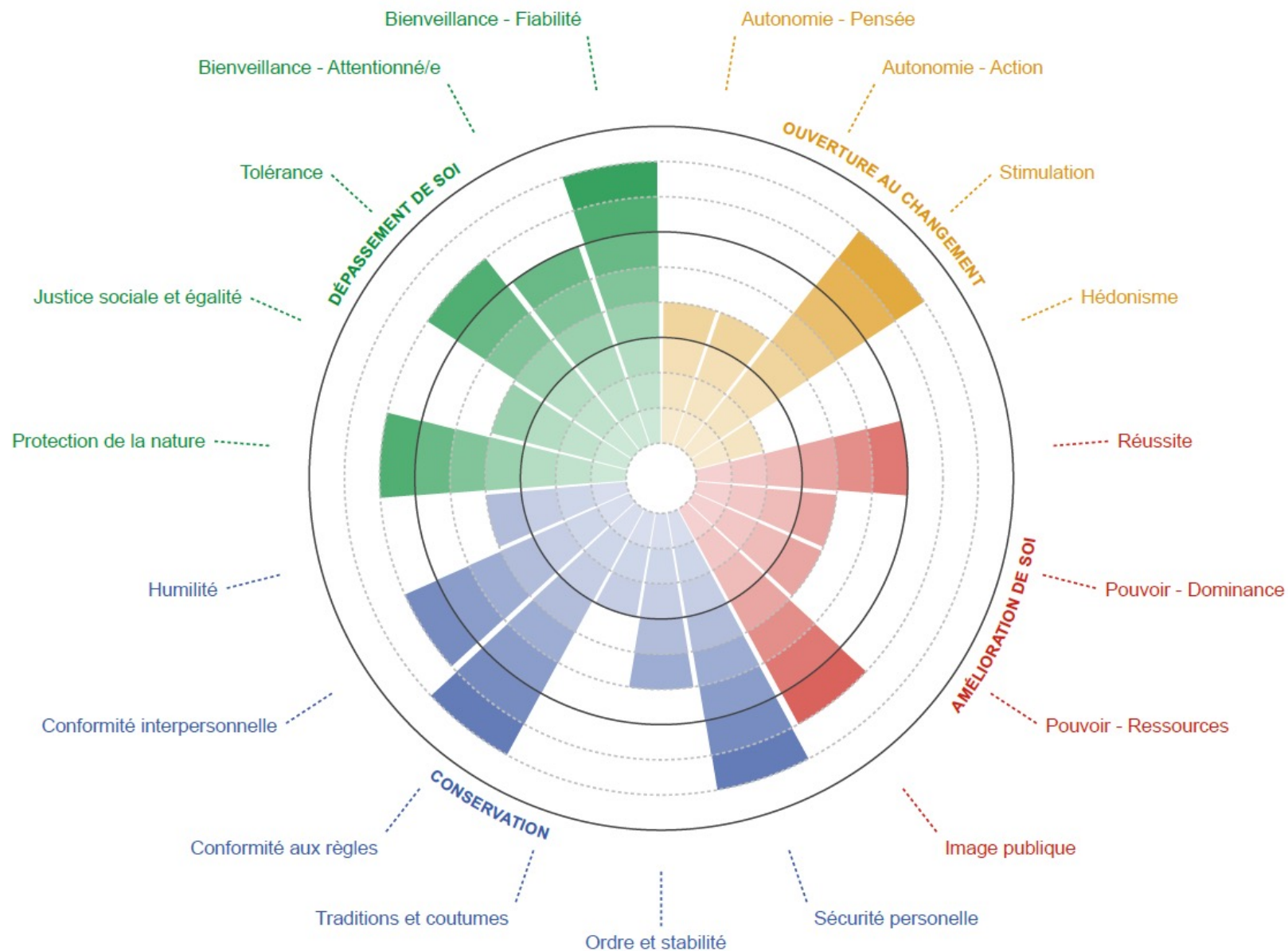
Feedback au
candidat et à
l'organisation

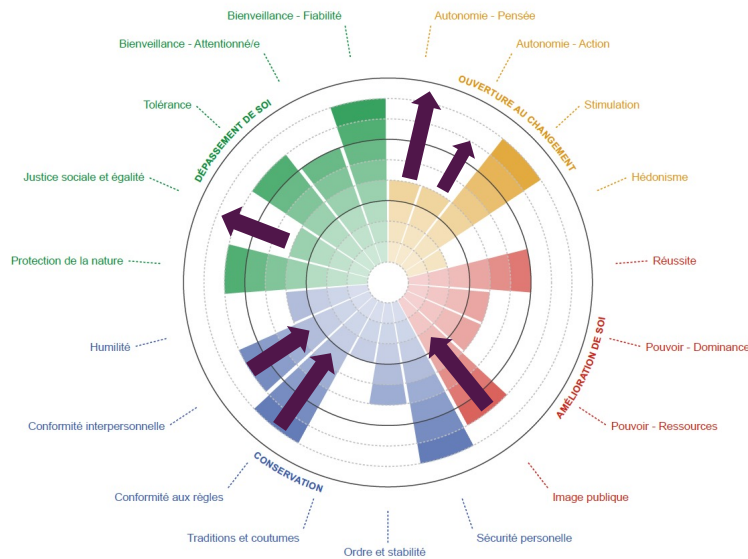
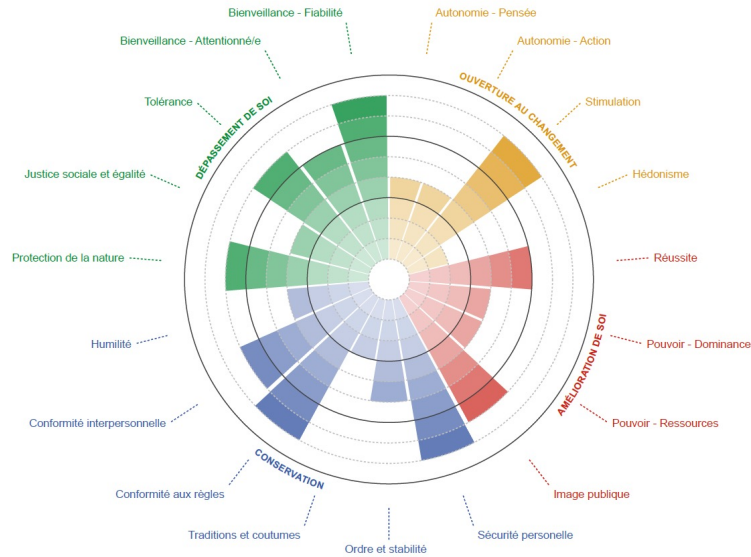


CAS 3 :

Culture

Valeurs - Motivateurs





Evaluation de la culture actuelle

- Combinaison des valeurs de chacun
- Degré de satisfaction sur divers critères
- Questions sur mesure demandées par l'entreprise

Evolution vers la culture désirée

- Augmenter l'entrepreneuriat
- Réduire les règles
- Augmenter la franchise interpersonnelle
- Augmenter l'équité
- Réduire l'égo

Identification des écarts et plan d'action

CAS 4 :

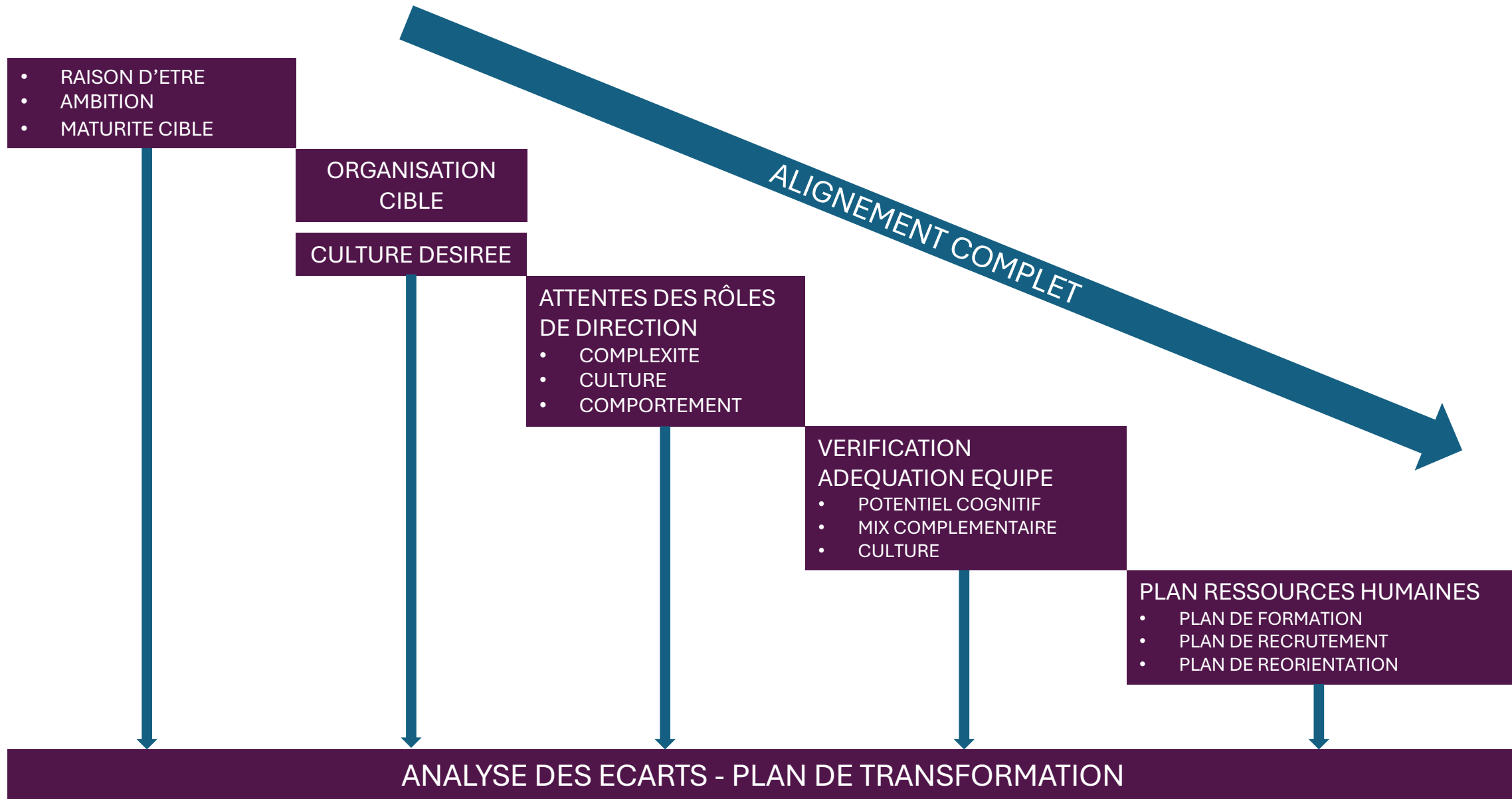
Analyse adéquation organisationnelle

slido

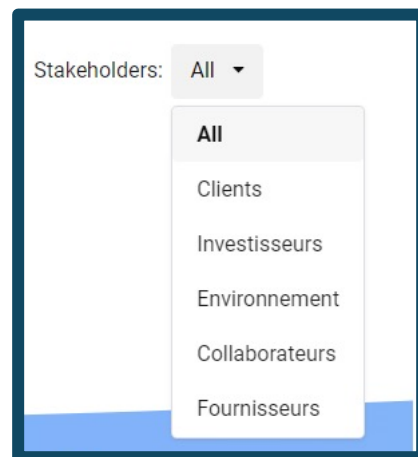
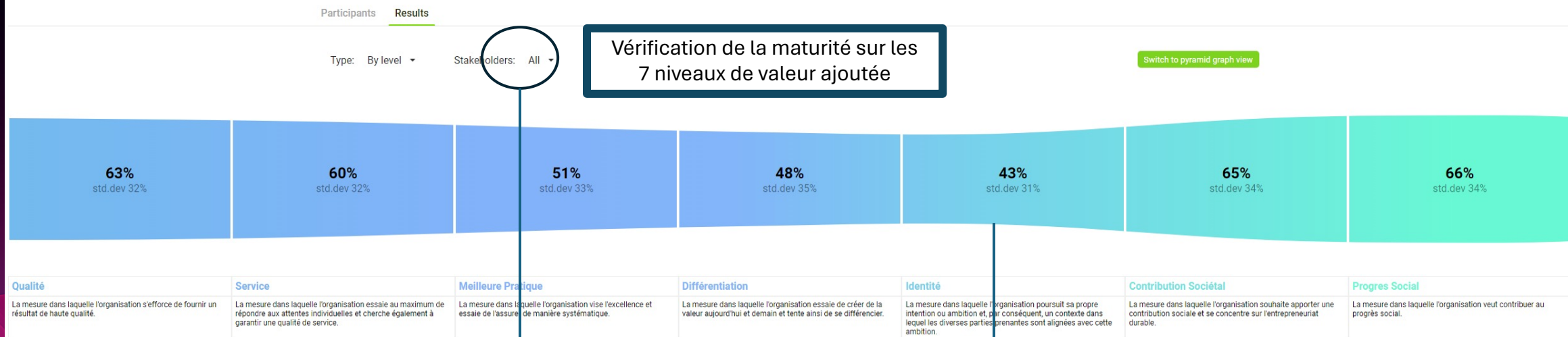


Quels sont les enjeux de l'évolution d'une organisation ?

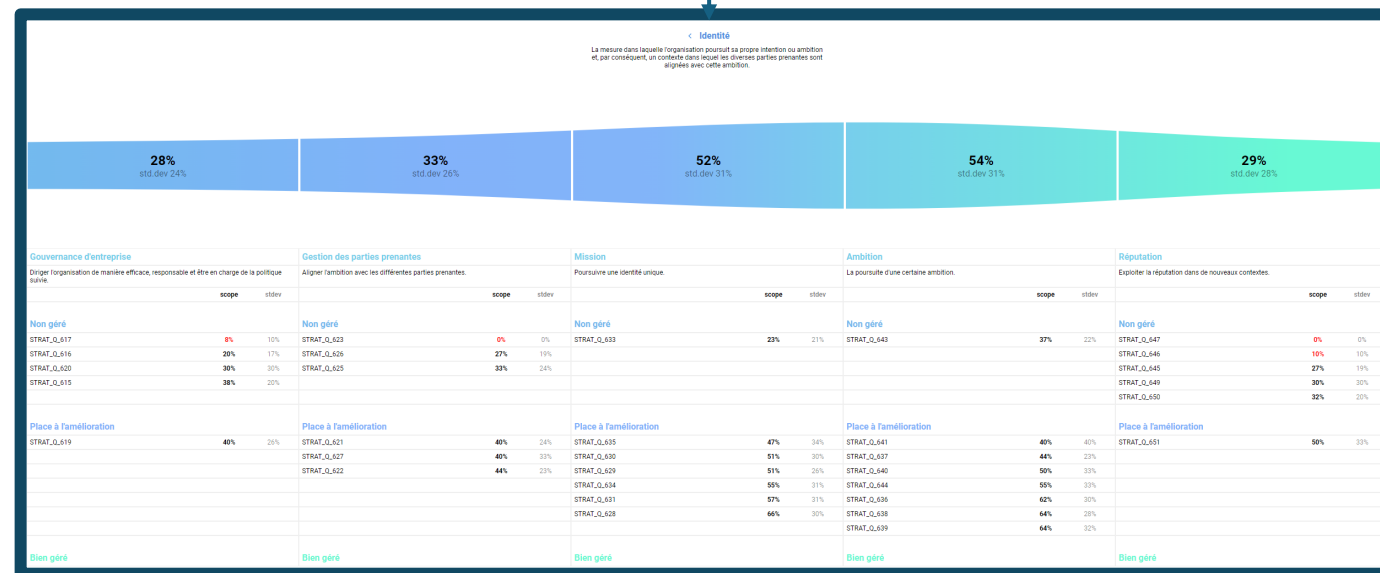
① Start presenting to display the poll results on this slide.



Evaluation maturité VALPEO



Vérification de la maturité dans l'interaction avec 5 catégories de parties prenantes





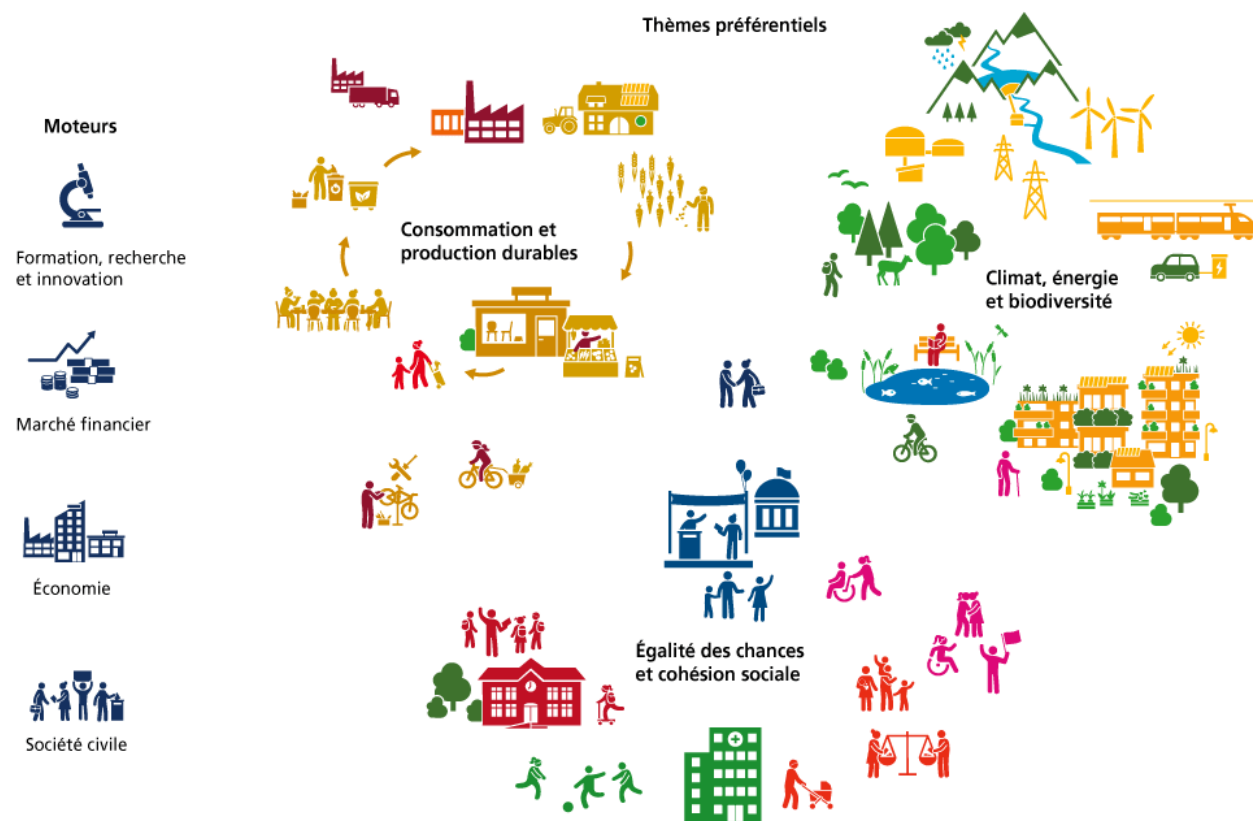
CAS 5 : VALPEO et la durabilité

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

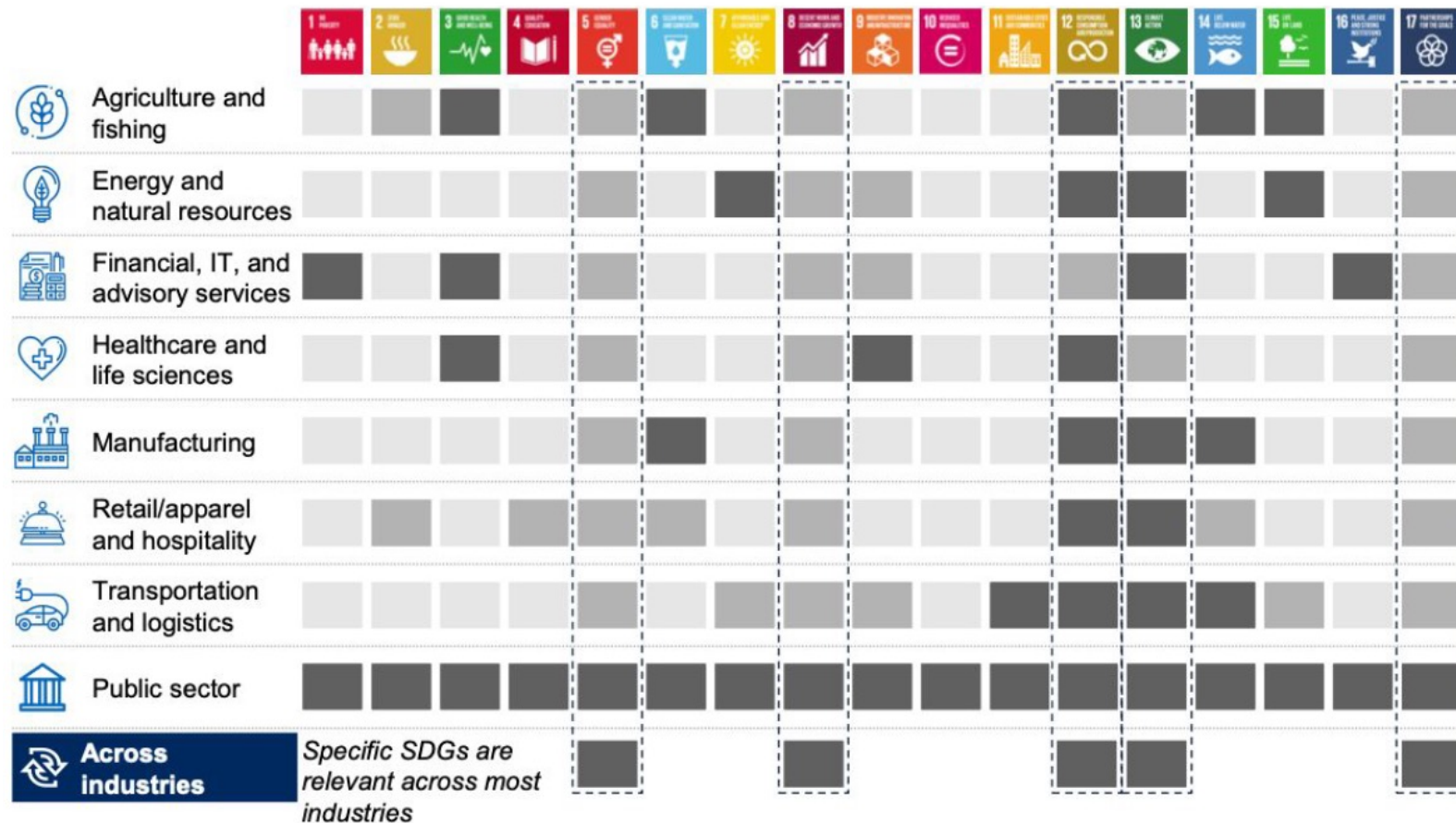


Agenda 2030 pour le développement durable adopté par l'ONU en 2015, sdgs.un.org/fr/goals

Stratégie du Conseil fédéral pour le développement durable 2030



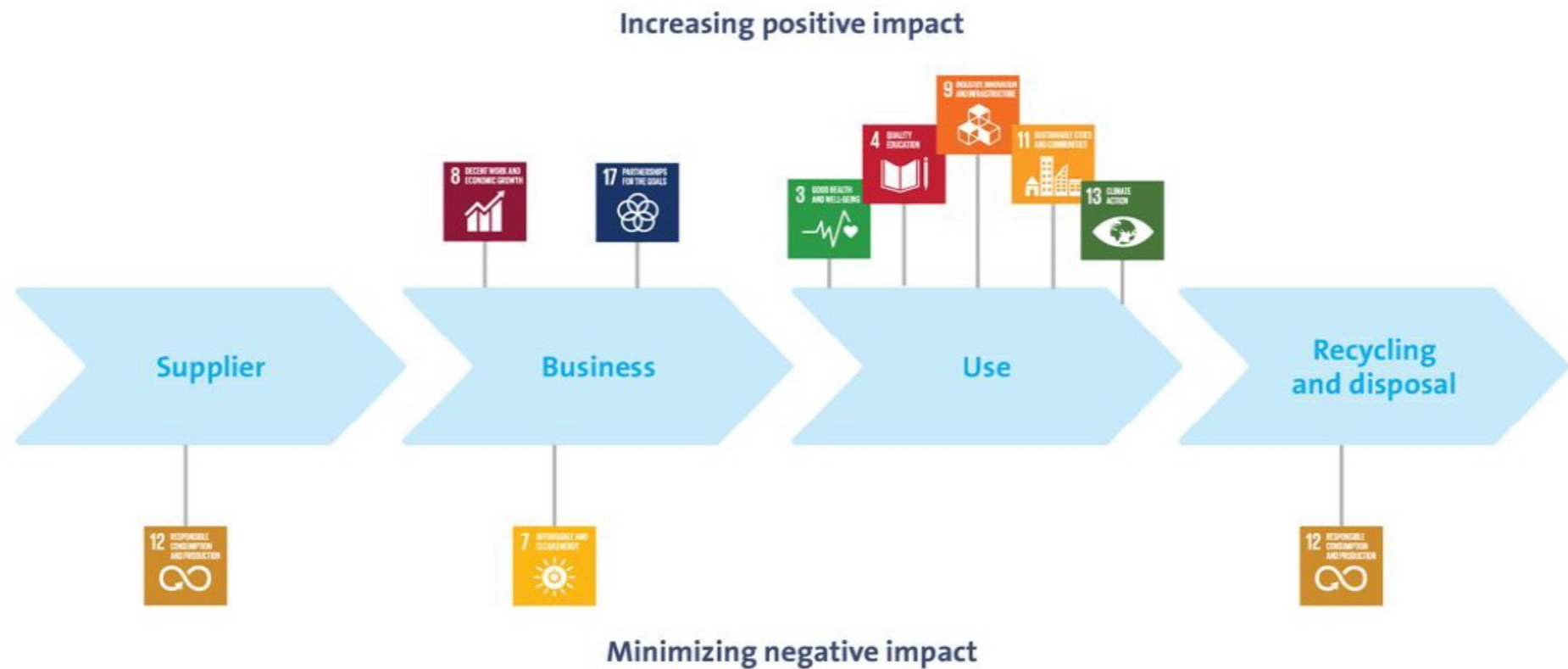
Priorités selon le secteur



Priorités toutes branches confondues



Priorités selon chaîne de valeur



Enjeux & risques

Risques mondiaux classés par ordre de gravité à court et à long terme selon le Forum économique mondial WEF 2023 :

- 6 risques environnementaux
- 2 risques sociaux
- 1 risque géopolitique
- 1 risque technologique
- 0 risque économique

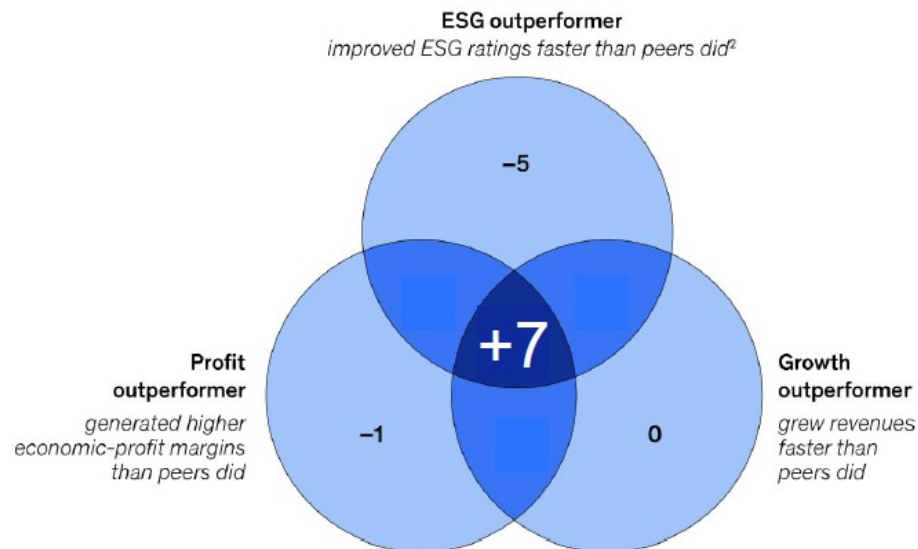


Opportunités et source d'innovation



Rentabilité de la durabilité : rendements des actionnaires

Les entreprises qui sont performantes en termes de croissance, de bénéfices **ET** de durabilité génèrent les meilleurs rendements pour les actionnaires : **+ 7%**



Source: McKinsey & Co, *The triple play: Growth, profit, and sustainability*, August 2023

Pourcentages de rendements totaux supplémentaires pour les actionnaires par rapport aux pairs sectoriels/régionaux

Rentabilité de la durabilité : croissance

- Les marques plus durables ont tendance à se développer plus rapidement
 - Croissance 5 fois supérieure pour **toutes les marques** qui obtiennent les scores les plus élevées d'ESG
 - Croissance 3 fois supérieure pour les **marques historiques** qui obtiennent les scores les plus élevées d'ESG
 - Principaux éléments ESG
 - Réduction des déchets
 - Santé et bien-être
 - Inclusion
 - Respect de la Terre
 - Respect des personnes, humain
 - Ethique
- *Source: Bain & Co, The visionary CEOs guide to sustainability, 2023*

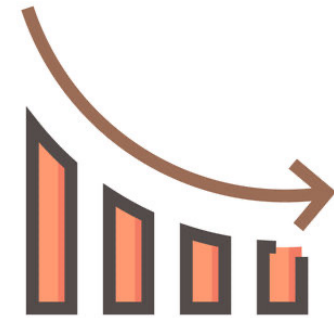


Rentabilité de la durabilité : réduction des coûts

- Économies réalisées par les prestataires qui ont entrepris des activités qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre

- 34 milliards de dollars

- *Source: CDP, Transparency to Transformation, 2021*



Rentabilité de la durabilité : main d'œuvre

La certification B Corp renforce l'engagement des employés et réduit le taux de départ

- Augmentation de **l'engagement des employés** dans les grandes entreprises B Corp
Source : B Lab BIAs of European LEs 2016-2023

+ 8 %

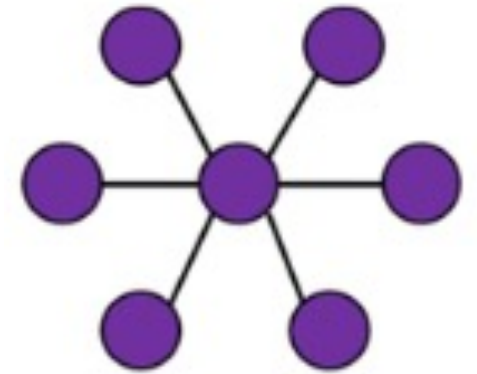


- Réduction du **taux de départ des employés** des entreprises B Corp
8 % pour les entreprises B Corp contre 16-20% pour les entreprises britanniques en général
Source B Lab UK study, 2021

- 8 %

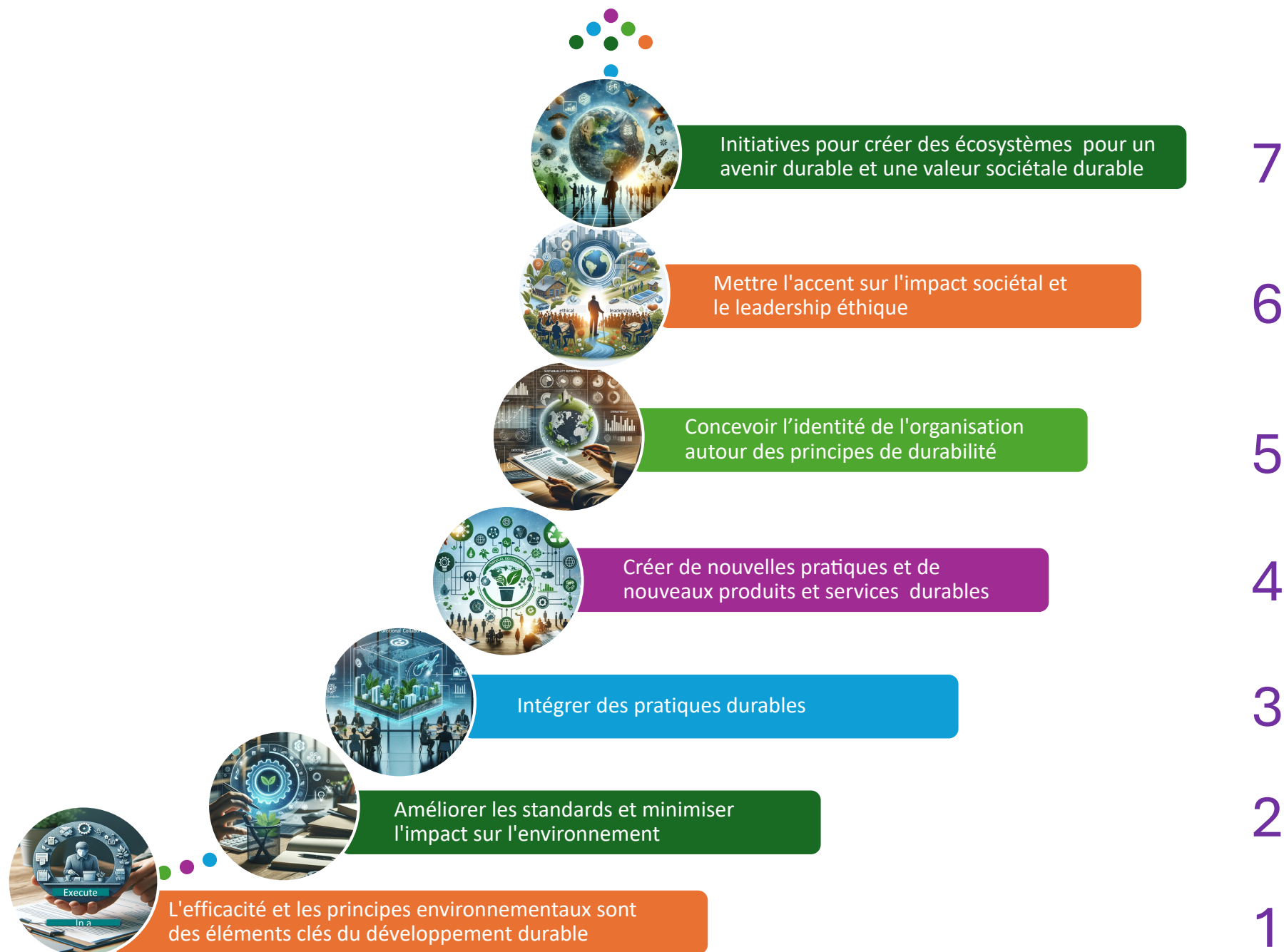


Durabilité et leadership



La durabilité a des significations différentes pour beaucoup de personnes

Stades de durabilité



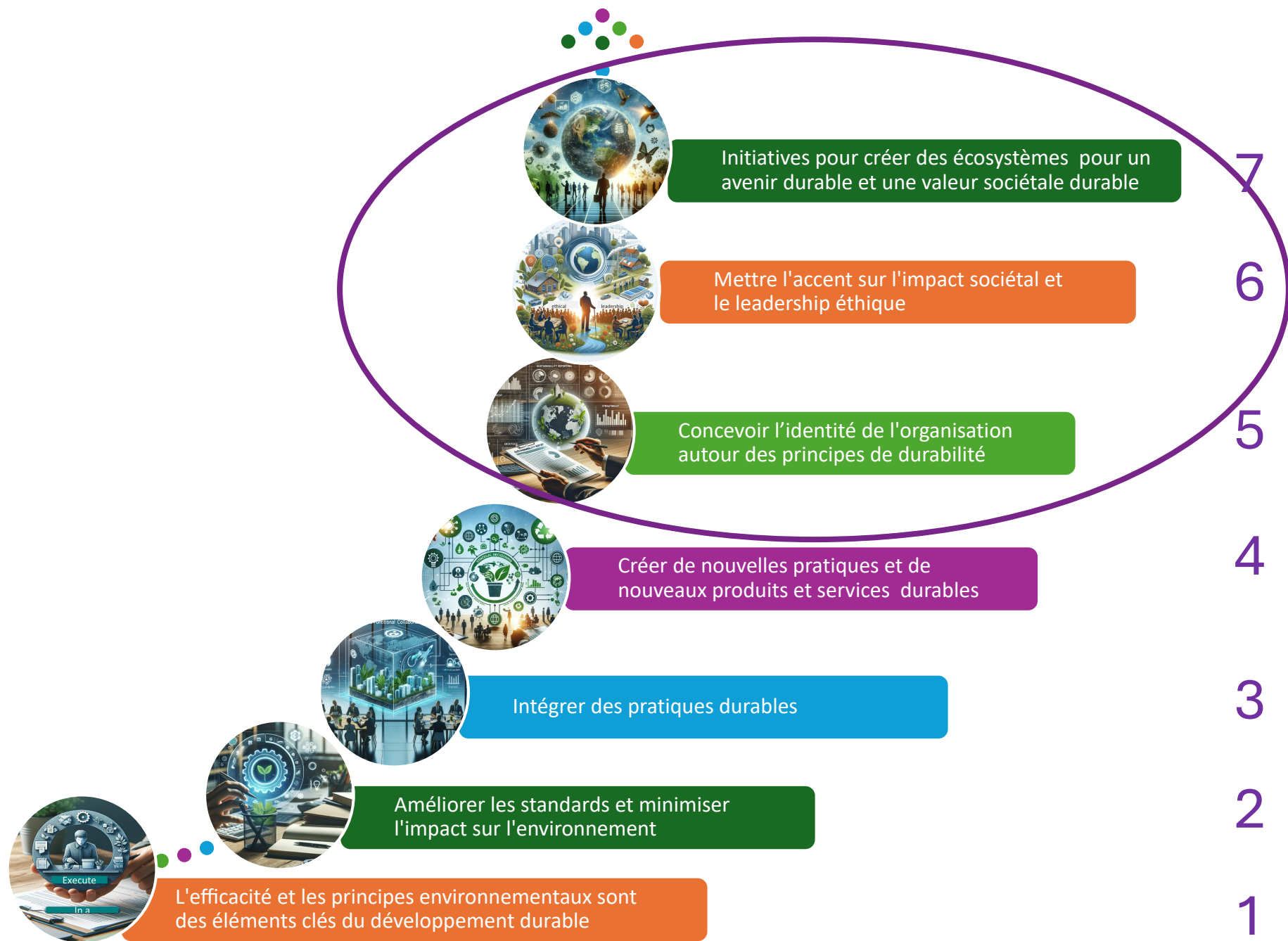
slido



**A quel stade de durabilité se trouve
votre entreprise ?**

① Start presenting to display the poll results on this slide.

Stades de durabilité



Produits et services en durabilité

- Dynamique des entreprises en matière de durabilité
- Conseil et accompagnement des entreprises en durabilité
- Assessment individuel et d'équipe => complexité et valeurs
- Soutien pour les rapports sur les questions non financières
- Sensibilisation et formation
- Conseil des associations professionnelles pour la durabilité dans la formation

Conclusion

Pour la pérennité des organisations nous avons besoin de leaders résilients, capables de s'orienter avec assurance à travers les incertitudes.

Ces leaders sont les phares qui guident nos équipes à travers le brouillard de la disruption.

Ils créent de la valeur pour un avenir durable et prospère.





Merci pour votre présence et support !

Valpeo International Sint-Martens-Latem,
Succursale de Neuchâtel
Rue des Moulins 51
2000 Neuchâtel
Suisse
Tel: +41 32 552 33 44

Vos contacts

José Véloso	jose.veloso@valpeo.com	+ 41 79 699 07 24
Laura Perret	laura.perret@valpeo.com	+ 41 79 810 12 13
Annemie Viaene	annemie.viaene@valpeo.com	+ 32 473 70 20 48