

le journal du dirigeant

MAI
JUIN
25

Faire vivre les RH dans mon entreprise



by évolvia

Le Journal du Dirigeant est édité tous les 2 mois

SOMMAIRE



Thématique de l'édition : Faire vivre les RH dans mon entreprise	4-7
L'interview	8-11
PILOT'RH	12
Engager une transformation numérique	13
5 minutes chrono !	14
Quick Tips	15
Les actualités du cabinet	16
L'actualité des entreprises du territoire	17
Présentation du cabinet	18

Évolvia - cabinet de conseil stratégique

evolvia.fr

serviceclient@evolvia.fr

06 59 41 78 65

« *S*e réunir est un début, rester ensemble est un progrès, travailler ensemble est une réussite. »

Henry Ford

Faire vivre les RH dans mon entreprise

Les RH c'est toute la valeur de l'entreprise.

Les Ressources Humaines c'est créer les conditions optimales pour l'expression de la valeur ajoutée des collaborateurs et construire les compétences pour répondre aux enjeux du développement de l'entreprise.



La fonction RH s'est développée pour devenir une véritable valeur ajoutée pour la TPE/PME.

Au delà de la gestion du personnel, elle est devenue un véritable levier stratégique, un moteur de croissance et de différenciation.

La fonction RH c'est anticiper les besoins, définir le cadre dans lequel chaque talent peut s'exprimer pleinement, en alignant les compétences individuelles avec les objectifs collectifs de l'entreprise, répondre non seulement aux besoins d'aujourd'hui, mais aussi préparer ceux de demain.

La place des RH dans une TPE/PME :

- **Sur le plan de la production**, la fonction RH va permettre à l'entreprise de s'appuyer sur des équipes performantes, ce qui contribue à l'optimisation de ses résultats.

- **Sur le plan commercial**, la gestion des ressources humaines vise à constituer des équipes commerciales dynamiques. Celles-ci permettront d'optimiser les ventes.

- **Sur le plan financier**, une gestion pertinente du personnel va permettre de limiter les dépenses liées aux salaires. Le salaire ne sera plus seulement un coût pour l'entreprise, mais un investissement.

- **Sur le plan stratégique**, la fonction RH permet à l'entreprise de se différencier de la concurrence grâce à l'excellence de son personnel. Ses salariés vont permettre à l'entreprise de créer une valeur supplémentaire pour les clients.

Le terme « ressources humaines » signifie que le potentiel de votre équipe ne se limite pas à l'addition des compétences de chacun de ses membres. C'est dans l'interaction, la collaboration et la complémentarité que naît une puissance démultipliée : la synergie.

« Une synergie c'est un type de phénomène par lequel plusieurs facteurs agissant en commun ensemble créent un effet global »

Seul le groupe permet une synergie. C'est en activant la puissance de vos collaborateurs, en les faisant interagir et coopérer, que vous pouvez créer cette synergie vertueuse.

La fonction Ressources Humaines (RH) est un pilier stratégique pour toute entreprise, influençant directement sa performance à plusieurs niveaux.

Les Ressources Humaines : un objectif double

Pour réussir à mettre en place une politique RH, le rôle du dirigeant est fondamental. Vous n'êtes pas seulement le manager ; vous êtes le chef d'orchestre de la performance de l'entreprise en définissant :

- > la vision,
- > la stratégie,
- > les valeurs,
- > et la culture de l'entreprise.

L'objectif de votre politique RH doit être de créer un environnement où chacun se sent bien, se développe et contribue pleinement au développement de l'entreprise. Il s'agit d'atteindre l'équilibre social entre les besoins d'un individu et ceux du groupe auquel il appartient. En d'autres termes, comment faire en sorte que vos collaborateurs soient heureux et performants, tout en contribuant aux objectifs de l'entreprise ?

Vous permettez de faire VIVRE le collaborateur dans l'entreprise, où il peut s'exprimer et grandir professionnellement. Il partage ensuite naturellement qu'il fait BON TRAVAILLER chez vous.

Le bénéfice est double :

- **Pour le collaborateur** : Il se sent valorisé, engagé, il trouve du sens à son travail, développe ses compétences et contribue à un projet stimulant.
- **Pour l'entreprise** : Votre marque employeur est valorisée par vos collaborateurs qui la font vivre et rayonner pour vous. Ils deviennent vos meilleurs ambassadeurs, attirant de nouveaux talents et renforçant votre image.

Le point commun : un collectif gagnant, collectivement et individuellement.

[Un sujet en particulier vous intéresse ?](#)
Dites le nous



Une nouvelle ère avec l'Intelligence Artificielle

Aujourd'hui, un nouveau sujet s'invite dans les discussions : l'Intelligence Artificielle (IA). Loin d'être une menace ou une technologie réservée aux géants, l'IA offre des opportunités concrètes pour les TPE/PME. Il ne s'agit pas de remplacer l'humain, mais de le libérer des tâches répétitives et à faible valeur ajoutée pour qu'il puisse se concentrer sur l'essentiel : l'humain.

Faire vivre les RH dans votre TPE/PME, ce n'est pas une charge, mais une opportunité majeure.

C'est investir dans votre atout le plus précieux : vos collaborateurs.

En adoptant une approche de « bon sens », centrée sur l'humain et enrichie par les possibilités offertes par l'IA, vous transformerez votre entreprise. Le capital humain n'est pas seulement un coût ; c'est un investissement qui rapporte, un facteur clé de différenciation et de succès dans le monde complexe d'aujourd'hui.

Pour en savoir plus, vous pouvez visionner le replay de notre webinaire sur

[« Faire vivre les RH dans mon entreprise »](#)

Les ressources humaines sont bien plus qu'une fonction support : elles sont le moteur du quotidien et un levier stratégique pour la réussite des entreprises. Lorsqu'il est géré efficacement, le service RH contribue à créer un environnement de travail positif et favorise l'engagement des employés.



*Pour visionner le webinaire, appuyez sur le lien orange ou l'image



**Anne Pascale
MORAND THOMAS**

Dirigeante MMT Thomas

Spécialiste de la rénovation et réparation de toiture situé à La Boissière, au nord-ouest de Montpellier, dans le département de l'Hérault.

« Nous prenons entièrement en charge la construction et la rénovation de toiture, qu'il s'agisse de la couverture, des éléments d'isolation ou de zinguerie, l'étanchéité et le traitement des bois. »

Interview

Comment définissez-vous les Ressources Humaines ?

Les Ressources Humaines, c'est avant tout le rapport et les interactions entre les différents acteurs d'une même entreprise. C'est un domaine où le dialogue est essentiel, car il permet de créer des ponts entre les collaborateurs, la direction, et les managers. Il ne s'agit pas seulement de procédures administratives, mais aussi de l'attitude de chacun, de sa capacité à interagir, à collaborer et à s'adapter.

En clair, les RH sont la colonne vertébrale de l'organisation interne de l'entreprise. Leur objectif principal est de s'assurer que chacun trouve sa place, qu'il puisse s'épanouir, développer ses compétences et contribuer pleinement aux objectifs communs. C'est cette alchimie qui permet à une entreprise de fonctionner harmonieusement et de se développer.

Qu'avez-vous mis en place au sein de votre structure pour faire vivre vos Ressources Humaines ?

Quand j'ai repensé notre approche des Ressources Humaines, je suis parti d'un constat simple : la communication et la compréhension mutuelle sont

essentiels. Chez nous, la première chose que j'ai renforcée, c'est l'écoute permanente. Je ne parle pas juste des entretiens annuels, mais d'une vraie disponibilité au quotidien. Ça nous a permis de mieux cerner les forces de chacun et leurs besoins.

Ensuite, nous avons clairement défini les rôles. Une fois que chacun savait exactement sa place et ses responsabilités, nous avons pu adapter les consignes. Aujourd'hui, les attentes sont différentes selon le technicien. L'idée est qu'ils soient autonomes et qu'ils fassent le lien entre eux. Je le dis souvent, chaque rôle est un maillon de la chaîne. Si un maillon ne fonctionne pas bien, c'est toute la chaîne qui grippe. Cette responsabilisation individuelle est clé.

Cette approche a renforcé ma confiance pour déléguer. Je peux leur confier des missions en sachant qu'ils ont les outils et la liberté de les mener à bien. C'est un gain énorme en efficacité et en motivation pour tout le monde.

Enfin, toute cette dynamique converge vers un objectif commun clair : mener à bien nos missions dans les délais, garantir la satisfaction de nos clients, et faire en sorte que chacun adhère pleinement au projet de l'entreprise. C'est grâce à ça que nos Ressources Humaines prennent tout leur sens et nous portent vers l'avant.

Qu'est-ce que cela vous a apporté ? À vous (en tant que dirigeante) et à votre équipe ?

C'est avant tout une mise en confiance des uns et des autres. Quand on investit du temps dans l'écoute et la clarté des rôles, la confiance s'installe naturellement. Pour ma part, cela me permet de déléguer davantage envers les différents techniciens. C'est un aspect sur lequel je travaille encore activement.

Pour l'équipe, et pour moi aussi d'ailleurs, c'est une attention de tout instant pour les uns et les autres, une forme de bienveillance au quotidien. Ça se traduit concrètement par l'idée qu'il n'y a pas de petites tâches. Tout le monde s'implique, on se répartit le travail quand c'est nécessaire, et surtout, on s'entraide. Si quelqu'un est en difficulté ou a besoin d'un coup de main, les autres interviennent. C'est cet esprit de solidarité qui rend notre travail non seulement plus efficace, mais aussi beaucoup plus agréable et humain.

Pour les dirigeants qui nous lisent, pouvez-vous nous partager un exemple concret d'action mises en place au sein de votre structure concernant les RH ?

Nous avons des tâches assez physiques pour nos équipes. Certaines sont fatigantes et peuvent générer des douleurs récurrentes. Après des échanges avec les techniciens et des pratiques sur le terrain, nous sommes attentifs au confort des salariés, en réduisant la pénibilité de leur travail. Nous investissons dans de l'outillage spécifique. C'est une action forte. Chacun se sent valorisé par une bienveillance partagée. Le dirigeant prend la décision et l'équipe en bénéficie directement. Les résultats de performance sont notables au cours des chantiers. On réalise que l'aide peut passer par un équipement.

Au-delà de l'équipement, nous avons aussi mis en place une forme de reconnaissance du travail partagé qui fonctionne très bien. À chaque fin de chantier, je fais signer, comme il se doit, un procès-verbal de réception de chantier à nos clients. Sur ce document, ils peuvent non seulement formuler leurs éventuelles réserves, mais aussi laisser une appréciation sur l'entreprise. Et vous savez quoi ? Très souvent, les clients nous écrivent que l'équipe est d'un professionnalisme exemplaire, qu'ils ont apprécié leur travail et leur attitude. Quand je reçois ces retours, je ne les garde surtout pas pour moi ! Je les partage immédiatement avec toute l'équipe. C'est extrêmement flatteur pour eux, cela valorise leur travail et leur engagement. C'est ma façon de mettre en lumière l'excellence de mes collaborateurs et de leur montrer que leurs efforts sont reconnus et appréciés, par nos clients et moi-même.

Et vous,
avez-vous déjà pensé à
valoriser votre politique RH 

Interview



Cindy EHRHARD

*Experte Ressources Humaines
Évolvia*

Peux-tu te présenter et parler de ton parcours RH ?

Je travaille au sein du cabinet Evolvia en tant que chargée de mission et experte RH, mon quotidien consiste à piloter les missions en cours, être l'interlocutrice des organismes externes (OPCO, DREETS etc...) ainsi que des clients et des experts, afin de m'assurer que les objectifs de la mission soient atteints à la fin de l'accompagnement.

J'interviens également en tant qu'experte RH sur les missions qui le nécessitent et qui gravitent autour des ressources humaines ou de l'organisation, auprès de toute entreprise, quelque soit sa maturité RH ou son activité.

Titulaire d'un Master 2 en droit privé et d'un DU en droit et santé, j'ai débuté ma carrière au sein d'un groupe de soins privés, intervenant dans les secteurs sanitaire et médico-social. J'y ai occupé un premier poste de chargée RH opérationnelle, en lien avec 550 ETP, avant d'évoluer en tant que responsable des ressources humaines et juriste en droit social.

Dans ce cadre, j'étais en support de 14 établissements relevant de conventions diverses (EHPAD, MAS, IME, crèches, assurances, hôtel, résidences seniors), accompagnant les directeurs dans leurs stratégies RH ou lors de situations complexes (conflits, fusions, négociations, licenciements...).

J'ai ensuite été sollicitée pour prendre le poste de DRH d'une clinique. Dans un contexte post-Covid marqué par une forte tension sur le recrutement de soignants, j'y ai mis en œuvre une stratégie de recrutement ayant permis l'intégration de 60 ETP soignants en un trimestre tout en rétablissant un dialogue social individuel et collectif serein.

Qu'est-ce que les Ressources Humaines pour toi ?

Je dis souvent que les ressources humaines, c'est mettre la bonne personne, au bon endroit, au bon moment, dans les meilleures conditions pour qu'elle puisse exercer pleinement ses missions.

Ces conditions sont strictement cumulatives : si l'un des éléments manque, la collaboration perd en fluidité, en efficacité, voire en pérennité.

La RH ne se résume pas à des processus : elle pose un cadre dans lequel les talents individuels peuvent s'exprimer et contribuer à la réussite collective. Et je le répète souvent : sans collaborateurs, il n'y a pas de RH ; mais sans RH, dans bien des entreprises, il n'y aurait plus de collaborateurs. La fonction RH est là pour garantir la justice, l'équité, la cohérence, éviter l'anarchie, et canaliser les forces pour les déployer à bon escient.

Bref, la RH, ce n'est pas juste un service. C'est l'architecture invisible qui relie les personnes, leurs compétences et leur sens de l'engagement à la vision de l'entreprise.

Comment te positionnes-tu lors des accompagnements RH que tu réalises avec le cabinet ?

Comme une business partner et aussi comme un complément de ce qui manque souvent aux dirigeants. Ils sont des experts métier d'une grande finesse, tous nos clients sont excellents dans leurs domaines, de véritables orfèvres, et c'est pour cela que leurs entreprises rencontrent du succès.

Mais un jour, il faut recruter. Et là, la gestion RH leur tombe un peu sur le coin du nez : ils ne l'ont ni choisie, ni vraiment anticipée. Elle vient parfois les éloigner de leur cœur de métier, leur passion, ce qui les anime profondément.

Mon rôle, c'est d'apporter les compétences RH qu'ils n'ont pas pour organiser, poser une stratégie, piloter la fonction RH et faire briller leur entreprise. Je me positionne comme une pair : je comprends leurs enjeux, leur quotidien, je traduis parfois le langage RH, je reformule les points bloquants, je conseille avec bonne humeur et oxygène.

Ils peuvent être vrais, déposer leurs bagages, exprimer leurs colères, leurs doutes, leurs incompréhensions, leurs incertitudes. Ensemble, on organise, on structure, on élabore des stratégies, toujours sur-mesure, en fonction de ce qu'ils sont prêts et capables de mettre en œuvre. Pas de plan tout fait : chaque entreprise est unique, chaque accompagnement aussi. Mon approche est souple, humaine et exigeante.

Une cliente m'a dit un jour que j'étais un peu sa Fée Clochette : « En cinq minutes, tu rends fluide ce qui m'empêche de dormir depuis une semaine ». J'ai trouvé que ça résumait bien ce que j'essaie de faire : rendre simple, clair et fluide.

Pour les dirigeants qui nous lisent, peux-tu nous faire part d'un moment fort que tu as vécu avec un dirigeant que tu as accompagné en RH ?

Impossible d'en sélectionner un seul. En y réfléchissant, j'ai l'impression qu'il y a au moins un moment fort dans chaque mission. Il y a eu des team buildings inoubliables, où les collaborateurs ont partagé des moments de vie extraordinaires et poignants.

Il y a eu ce client avec qui j'ai passé des heures à décortiquer des factures d'intérim dans une dizaine de classeurs, qui me disait dans un éclat de rire que jamais il n'aurait pensé faire ça un jour et à qui, à la fin, j'ai présenté un travail sur sa masse salariale pour atteindre un gain de 200 K€ annuel. Son éclat de rire de l'après-midi s'est transformé en un silence particulièrement intéressé. Il y a aussi les yeux qui brillent d'une cliente qui a enfin trouvé la bonne personne pour un poste qu'elle cherchait depuis plus d'un an. Et puis tous ces accompagnements au long cours avec Pilot'RH, où chaque mois apporte son lot de nouveaux challenges.

Chaque mission est une rencontre. Avec un dirigeant, une équipe, une entreprise, un secteur d'activité... Et toujours, des spécialistes avec de l'or dans les mains et dans le cœur. (Pas peu fière de ma punchline, je l'avoue.)

Aujourd'hui on parle beaucoup de l'intelligence artificielle. D'après toi, en quoi l'IA peut-elle aider les entreprises au niveau de la gestion RH ?

Je pense que l'IA peut devenir un appui précieux sur toute la partie administrative des RH : contrats, périodes d'essai, processus, gestion du temps de travail, élaboration des plannings, suivi du repos et temps maximum de travail. C'est un levier d'optimisation qui permettra aux RH de gagner du temps sur des tâches chronophages à faible valeur ajoutée, pour se recentrer sur l'essentiel : l'Humain, le lien, l'accompagnement, la stratégie. Avec l'avènement de l'IA, les méthodes de travail vont changer, cependant il est important que les outils soient intégrés dans des organisations qui ont réfléchi à cette transformation et qui ont la maturité pour les accueillir. Mettre en place de l'IA dans la gestion RH est possible, pour que ce soit toutefois un succès, il convient de réfléchir à une démarche globale dans laquelle elle s'inscrit.

PILOT'RH

LE SERVICE qui facilite la direction de vos Ressources Humaines au quotidien

Pilot' RH est conçu pour vous faciliter au quotidien la direction des Ressources Humaines.

Un abonnement annuel et sur-mesure.

Une offre RH sur mesure pour les TPE/PME.

Chez Évolvia, nous savons que la gestion des ressources humaines est un levier essentiel pour le développement et la performance des entreprises. PILOT' RH est spécialement conçue pour les TPE/PME, et permet de structurer, valoriser et intégrer la fonction RH au sein de votre organisation.

Une démarche à la fois stratégique et opérationnelle



En trois étapes :

1. Audit RH et plan d'action RH
2. Structuration de la fonction RH
3. Intégration de la fonction RH

Un accompagnement adapté à votre entreprise.

Nous vous proposons un accompagnement annuel basé sur vos besoins spécifiques et les particularités de votre structure. À chaque étape, notre experte RH vous guide pour optimiser vos pratiques, mobiliser vos équipes et aligner vos objectifs stratégiques avec vos besoins humains. Elle vous accompagne également dans le suivi et la mise en place opérationnelle de la stratégie définie ensemble.

[**> En savoir plus**](#)

Un abonnement annuel qui vous permet de bénéficier d'une prestation sur mesure, pour gérer plus sereinement vos ressources humaines.

Engager une transformation numérique

À l'ère du digital, la transformation numérique n'est plus une option, mais une nécessité stratégique pour toute TPE/PME désireuse de croître et de se pérenniser.

Comment puis-je concrétiser mes projets numériques de manière efficace et structurée, en m'assurant que mes investissements portent leurs fruits ?

Mon marché est en constante mutation, comment puis-je faire évoluer mon entreprise avec lui et anticiper les changements à venir ?

Engager une transformation numérique n'est pas seulement une question d'outils, mais une démarche stratégique profonde visant à dynamiser l'ensemble de votre entreprise. Chez Evolvia, nous pensons qu'une transformation numérique réussie ne se résume pas à l'implémentation de nouveaux logiciels ou matériels. C'est avant tout un projet humain et managérial, une véritable mutation qui impacte et renforce votre organisation, vos équipes et votre performance globale.



Pourquoi la transformation numérique est-elle importante pour votre TPE/PME ?

La transformation numérique impacte tous les aspects de votre activité : de la relation client à la gestion interne, en passant par vos processus opérationnels. Un virage numérique réussi peut vous permettre :

- > D'optimiser vos coûts et améliorer votre efficacité.
- > De renforcer votre compétitivité et vous différencier.
- > De développer de nouvelles offres et explorer de nouveaux marchés.
- > D'améliorer l'expérience client et fidéliser votre clientèle.
- > De moderniser votre image et attirer de nouveaux talents.

Engager une transformation numérique n'est pas seulement une question d'outils, mais une démarche stratégique profonde visant à dynamiser l'ensemble de votre entreprise.

[> En savoir plus](#)

5 minutes chrono !

MOTS MÉLÉS

Trouvez les mots ci-dessous

C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	I	O	N	E	R
H	N	O	R	G	A	N	I	S	A	T	I	O	N	D
M	R	E	G	L	E	M	E	N	T	A	T	I	O	N
G	I	O	C	A	F	S	Q	U	R	D	L	T	R	V
E	R	P	A	G	W	C	V	E	E	A	A	A	K	E
G	Q	U	V	E	R	N	A	C	C	P	C	I	R	L
L	N	U	A	C	O	C	N	O	I	T	E	D	V	O
A	N	M	I	O	E	R	E	U	R	A	X	E	M	P
G	E	I	O	P	J	T	I	T	N	B	G	M	C	P
E	M	E	L	O	E	A	H	E	P	I	A	T	H	E
M	E	R	P	M	B	E	P	O	S	L	C	I	A	L
M	N	J	D	I	S	C	R	E	T	I	O	N	P	E
O	T	N	A	Q	H	T	A	I	C	T	S	P	E	N
C	O	N	N	U	I	S	S	A	E	E	E	S	A	T
E	M	P	A	T	H	I	E	T	E	R	C	E	S	B

Écoute

Communication

Empathie

Équipe

Discrétion

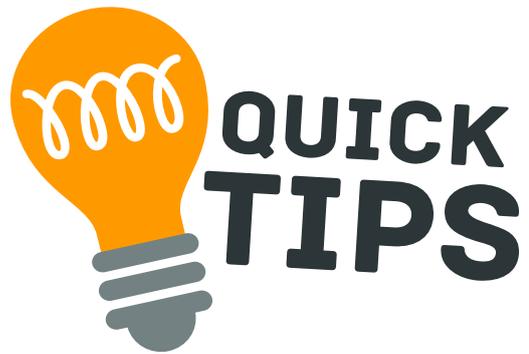
Médiation

Organisation

Adaptabilité

Réglementation

Les réponses sont à la page 15



Le calendrier RH : votre allié pour animer la vie de votre entreprise

L'expérience collaborateur est un enjeu majeur, mais nous savons que votre temps et vos ressources sont précieux.

[Cliquez ici pour ouvrir le calendrier RH de l'année 2025 !](#)

D'un seul coup d'œil, identifiez toutes les dates et thématiques clés pour rythmer vos actions de l'année et fédérer vos collaborateurs autour de moments d'échange : salons et conférences RH, diversité et inclusion, environnement, qualité de vie au travail, sécurité au travail, mobilité, cybersécurité, ...

Proposer ces temps forts RH à vos équipes n'est pas seulement une question de conformité, c'est une véritable opportunité de :

- > Renforcer les liens : créer des occasions d'échanges et de partage favorise une meilleure cohésion d'équipe.
- > Développer l'appartenance : montrer à vos collaborateurs qu'ils sont au cœur de vos préoccupations renforce leur engagement et leur fidélité.
- > Démontrer votre engagement : communiquer sur ces sujets importants témoigne de votre investissement dans le développement et le bien-être de vos équipes.

Les actualités du cabinet



Comment structurer et valoriser son entreprise pour passer un cap ?

Webinaire en ligne
Date : Mardi 8 juillet
Horaires : de 13h00 à 13h45
Co-animé avec Pulse Production

[> Inscription](#)



Mardi 24 juin, nos stagiaires ont passé l'épreuve de certification "intégrer le management d'équipe dans son activité professionnelle".

100% de réussite
Bravo à nos stagiaires pour leur parcours !



L'équipe évolvia a participé à la Bel Air Padel Cup qui s'est déroulé sur deux après-midi au Sud Padel de Vailhauquès.

Un tournoi inter-entreprise organisé par Sud Padel et Acéa Energies, où Alexandre et Elisa ont pu représenter le cabinet, jouer et se challenger.



New Perspective : des rencontres pour innover, des actions pour avancer

Intégrez une communauté de dirigeants !
S'ouvrir l'esprit, s'offrir de nouvelles perspectives et trouver des réponses personnalisées.

[> En savoir plus](#)

L'actualité des entreprises du territoire



10 ans, ça se fête !

Samedi 14 juin, l'équipe évolvia était invitée aux 10 ans de Locavorium. Une soirée placée sous le signe du partage et de la convivialité. Un grand BRAVO à toute l'équipe Locavorium pour cette belle soirée.



Meliconi : 25 ans d'innovation, de qualité et d'engagement !

Depuis 25 ans, Meliconi distribue les gammes d'accessoires audio-vidéo et GEM du fabricant italien Meliconi S.p.A., avec un engagement constant pour l'innovation et la qualité.



Atypic par Cheffe Emi

Snacking gourmand et plats à emporter fait-maison. Rendez-vous sur la ZAC Bel Air à Vailhauquès pour retrouver Émilie et Grégory.

[> En savoir plus](#)



5ème édition des Distinctions ERE34

TPE, PME, venez découvrir les lauréats de cette 5ème édition, au côté des grands acteurs économiques du département le mardi 1er juillet.

[> En savoir plus](#)

Présentation du cabinet

Créé en 2005, le cabinet de conseil Evolvia s'est imposé comme un partenaire stratégique incontournable pour les dirigeants de TPE-PME en Occitanie. Fort de plus de 20 ans d'expérience, Evolvia accompagne les entrepreneurs dans le développement de leur entreprise, avec des solutions pertinentes et cohérentes.

Nos formules

Audit & Diagnostic spécifiques

Une vision réaliste de son entreprise grâce au diagnostic stratégique, pour prendre les bonnes décisions pour soi et pour son entreprise.

[> En savoir plus](#)

Conseil en stratégie d'entreprise

Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en alignant vision, valeurs et stratégie, grâce au conseil stratégique.

[> En savoir plus](#)

Formation en management

Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en formant des managers inspirants et efficaces.

[> En savoir plus](#)

Accompagnements collectifs

Libérez le potentiel de votre entreprise grâce au coaching d'équipe.

[> En savoir plus](#)

Entretiens externalisés

Optimisez votre gestion RH grâce à la préparation des entretiens professionnels et annuels.

[> En savoir plus](#)

Coaching du dirigeant

Soyez au clair avec vous-même, redéfinissez votre vision et franchissez un nouveau cap grâce au coaching de dirigeants d'évolvia.

[> En savoir plus](#)

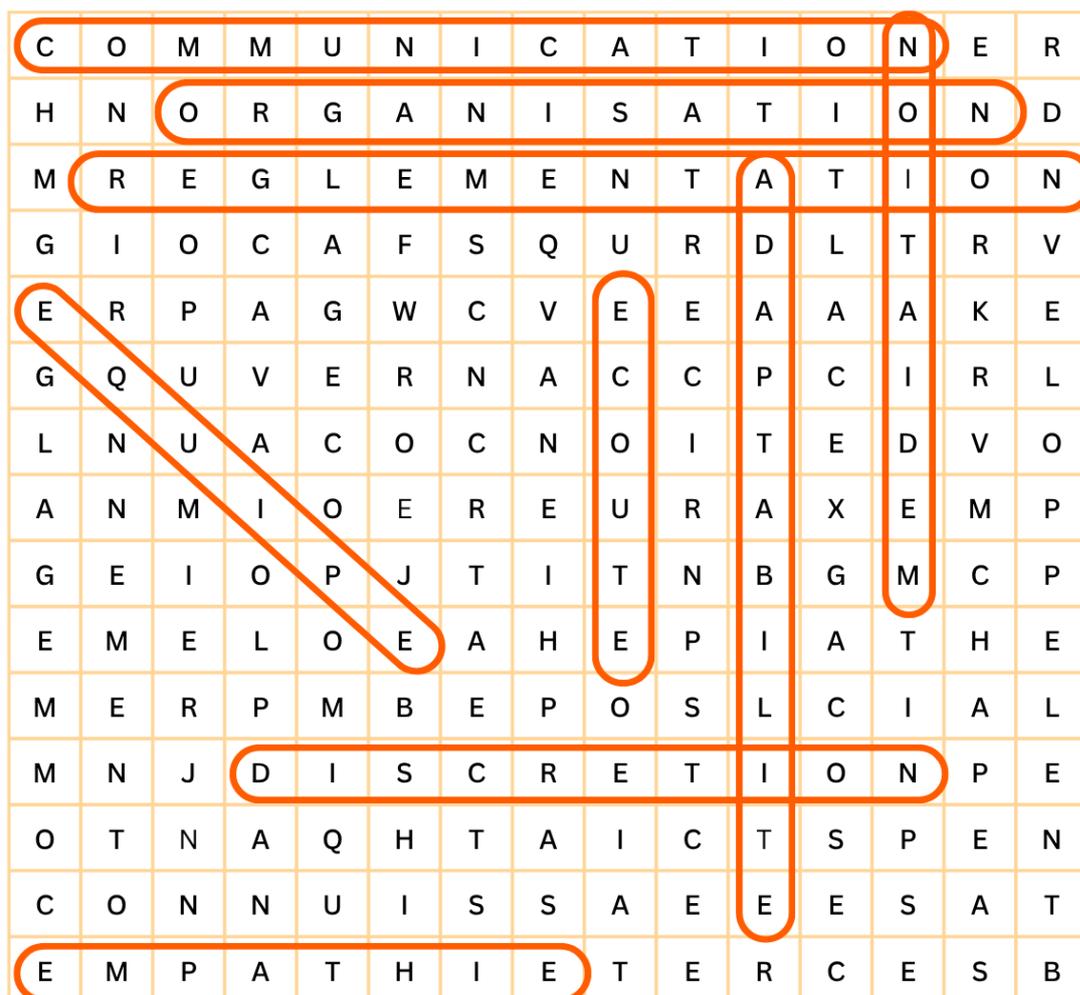
[Contactez-nous](#)



5 minutes chrono !

MOTS MÉLÉS

Trouvez les mots ci-dessous



Écoute

Communication

Empathie

Équipe

Discrétion

Médiation

Organisation

Adaptabilité

Réglementation