



Meghann Luybaert  
Votre formatrice

## Parcours RH - Automne 2026

# (Re)Construire les fondations RH de votre organisation



Construisez ou remettez à plat les fondations RH de votre PME : fonctions, compétences, rémunération et performance.

Le programme complet comprend :

- 1 audit flash RH de votre organisation
- 4 ateliers méthodologiques et pratiques (1/2 journée par atelier)
- 1 suivi individuel de clôture



Entre septembre et novembre 2026



Présentiel - Brabant wallon (proximité de Wavre)



1.600 € HTVA pour le programme complet  
400 € HTVA pour un atelier au choix

### Inscription ou information complémentaire

Par email : [Meghann@MLBconsulting.be](mailto:Meghann@MLBconsulting.be)

Date limite d'inscription pour le programme complet : 23-09-26



**MLB**  
Consulting

# Programme

## Construire vos fondations RH



### Audit Flash RH

mi-septembre

|             |                                                                                                                                                                   |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif    | Obtenir une photographie rapide de la maturité de vos processus RH. Cela va soutenir la discussion et la préparation pour les ateliers.                           |
| Déroulement | <ul style="list-style-type: none"><li>• Questionnaire d'auto-évaluation</li><li>• Entretien individuel de 1h pour échanger sur votre situation actuelle</li></ul> |
| Livrables   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Synthèse des forces et points d'attention</li></ul>                                                                       |

### Atelier 1 : Structurer les fonctions en une architecture claire

1er octobre en matinée

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pourquoi ?   | Les fonctions évoluent souvent de manière informelle. Résultat : <ul style="list-style-type: none"><li>• rôles peu clairs et chevauchements de responsabilités</li><li>• difficultés lors du recrutement</li><li>• manque de cohérence salariale et perte de crédibilité.</li></ul> |
| Au programme | <ul style="list-style-type: none"><li>• Définir une cartographie des fonctions.</li><li>• Construire des descriptions de fonction utiles.</li><li>• Élaborer une classification de fonctions, introduction à la pondération des fonctions</li></ul>                                 |
| Résultats    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Une première architecture de fonctions</li><li>• Une méthode de rédaction</li><li>• Une vision claire des prochaines étapes</li></ul>                                                                                                       |

### Atelier 2 : Structurer les compétences

15 octobre en matinée

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pourquoi ?   | Sans référentiel clair : <ul style="list-style-type: none"><li>• les attentes sont implicites</li><li>• le développement des collaborateurs est difficile à piloter</li><li>• les besoins futurs en compétences sont difficiles à préparer</li></ul>                                    |
| Au programme | <ul style="list-style-type: none"><li>• Définir les types de compétences et capacités professionnelles</li><li>• Construire un référentiel de compétences / capacités</li><li>• Construire des profils de compétences</li><li>• Éviter les pièges des référentiels inutilisés</li></ul> |
| Résultats    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Une structure de référentiel et de profils de compétences</li><li>• Un modèle de référentiel simple et adaptable</li><li>• Un modèle de niveaux de maîtrise</li></ul>                                                                           |

# Programme (suite)

Construire vos fondations RH



## Atelier 3 : Construire une politique salariale cohérente et équitable

6 novembre en matinée

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pourquoi ?   | De nombreuses PME gèrent les rémunérations au cas par cas, avec le risque de : <ul style="list-style-type: none"><li>• créer des inégalités</li><li>• perdre en cohérence et en crédibilité</li></ul>                                                                                          |
| Au programme | <ul style="list-style-type: none"><li>• Définir sa philosophie et stratégie salariale.</li><li>• Trouver l'équilibre entre équité interne et équité externe.</li><li>• Construire une structure salariale cohérente et équitable.</li><li>• Définir un système d'évolution salariale</li></ul> |
| Résultats    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Un canevas de construction d'une politique salariale ;</li><li>• Une méthode d'évolution des rémunérations</li></ul>                                                                                                                                   |

## Atelier 4 : Concevoir une politique de gestion de la performance

19 novembre en matinée

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pourquoi ?   | Les évaluations sont souvent perçues comme administratives ou peu utiles. L'objectif est de construire un système simple, cohérent et mobilisateur.                                                                                                                        |
| Au programme | <ul style="list-style-type: none"><li>• Définir les principes directeurs de la performance</li><li>• Déterminer les critères évalués</li><li>• Construire un cycle de performance simple et efficace</li><li>• Etablir le lien entre performance et rémunération</li></ul> |
| Résultats    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Une structure de gestion de la performance</li><li>• Des critères d'évaluation</li><li>• Une feuille de route de mise en œuvre</li></ul>                                                                                           |

## Session de conseils individualisés

Fin août

|             |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif    | Transformer les apprentissages en priorités et actions concrètes                                                                                                                                                                                     |
| Déroulement | Entretien individuel de 1 heure. Ensemble, nous ferons le point sur : <ul style="list-style-type: none"><li>• vos réflexions et avancées à la suite des ateliers</li><li>• les potentielles difficultés</li><li>• les prochaines priorités</li></ul> |
| Livrables   | Un plan d'action personnalisé, avec vos priorités RH identifiées                                                                                                                                                                                     |

# Ce que comprend le Parcours RH...

**Parcours complet** : 1.600 € HTVA par participant

Cette formule comprend :

- Le diagnostic personnalisé de vos pratiques RH actuelles
- Les quatre ateliers collectifs (entre 9h et 13h)
- Les deux entretiens individuels (diagnostic et clôture)
- Les supports pédagogiques
- Les boissons, collations et repas de midi lors des ateliers

Vous ne souhaitez pas participer au programme complet mais un atelier vous intéresse ?  
Cette option est possible pour le prix de 400 € HTVA par atelier.



## A qui s'adresse cette formation ?

Ce programme s'adresse principalement aux :

- **Responsables RH**, souhaitant structurer ou professionnaliser leurs processus RH et/ou recherchant un regard externe sur leurs pratiques.
- **Dirigeants de PME**, souhaitant clarifier leur organisation, préparer la croissance de leur entreprise et/ou mettre en place des pratiques RH cohérentes et équitables.
- **Professionnels RH**, désirant challenger ou comparer leurs pratiques avec celles d'autres organisations et découvrir de nouvelles approches et méthodologies.



## Les atouts du programme



**100 % orienté sur vos réalités, principalement en PME**



**Approche terrain** : Vous repartez avec des approches méthodologiques mais surtout avec des éléments directement utilisables pour votre organisation



**Petit comité** pour favoriser les échanges, durant les ateliers et les lunches



**Intelligence collective** : grâce aux discussions, vous découvrez également ce que font les autres entreprises



**J'ai hâte de vous rencontrer et  
d'échanger avec vous durant ce  
parcours de formation RH**

*Meghann*



**MLB**  
Consulting

**Vous êtes intéressé(e) par le parcours RH  
ou vous souhaitez recevoir des  
informations complémentaires ?**

**Contactez-moi par email à  
[Meghann@MLBconsulting.be](mailto:Meghann@MLBconsulting.be)**

