

Questions RH



Vous reprenez votre activité ?

Le dispositif Appui-Conseil, financé par la Direccte ou par votre Opcv aide l'entreprise à :

- Repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines en lien avec sa stratégie et son développement économique,
- Construire des outils et un plan d'action partagés par les acteurs de l'entreprise (direction, salariés, représentants des salariés),
- Accompagner à la mise en oeuvre des actions ; rendant l'entreprise autonome et lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.



Vous souhaitez : Diagnostiquer vos RH ?

Réalisez un diagnostic RH et repenser votre politique de gestion des ressources humaines afin de l'aligner à la stratégie de votre entreprise et participer à son développement.

Vos enjeux

> Prendre du recul sur votre environnement

Pour envisager les transformations de votre fonction et futurs changements.

> Identifier aujourd'hui les compétences de demain

Et combler les écarts entre ressources disponibles et besoins.

> Responsabiliser socialement votre entreprise

Et identifier la base de travail pour un plan d'actions ultérieur.

> Mesurer les écarts à la réglementation sociale

Grâce à des indicateurs de conformité, de pertinence et de cohérence, de faisabilité, d'efficacité...

> Déterminer les outils et processus pertinents

À mettre en œuvre pour assurer l'adaptation rapide et efficace de votre Organisation RH.

Notre méthodologie

01

REUNION AVEC LA DIRECTION

Pour identifier le contexte, les enjeux et cadrer la mission

02

RECUEIL DES INFORMATIONS

Collecte documentaire et entretiens individuels ou collectifs

03

ANALYSE DES DONNEES

Analyse des éléments recueillis et formulation de recommandations

04

REUNION AVEC LA DIRECTION

Et validation du plan d'actions avec la direction

Vous souhaitez : Faire face et adapter vos RH ?

Mettez en place une démarche de GPEC pour développer et pérenniser les compétences de votre entreprise, harmoniser les rémunérations et anticiper l'évolution de vos métiers.

Vos enjeux



Définir les effectifs et les compétences adaptées

Dans le temps et en cohérence avec la stratégie de l'entreprise.



Ré-évaluer votre politique de rémunération

Et prenez en compte les aspects légaux, hiérarchiques, managériaux, de fidélité et de compétences de vos collaborateurs.



Fidéliser vos talents

Et renforcer l'engagement de vos salariés.



Contribuer au diagnostic social de l'entreprise

Détectez et appréhendez d'éventuels risques et identifiez vos points clés de la performance...



Responsabiliser vos salariés

Dans la conduite de leur carrière et écoutez leur souhait d'évolution, redécouvrez vos talents.

Notre méthodologie

01

REUNION AVEC LE COPIL

Pour définir le projet, ses objectifs, son contenu et les délais de réalisation

02

CO- CONSTRUCTION DU CADRE DE TRAVAIL

Et définition des outils adaptés

03

DEPLOIEMENT DE LA DEMARCHE

Au travers d'ateliers, réunions et entretiens

04

SUIVI DE LA DEMARCHE

Révaluer, suivre, réajuster tout au long de la démarche

Vous souhaitez : Vous engager sur la diversité et l'égalité professionnelle ?

Définissez une politique diversité qui va au-delà de la conformité à loi et déployez des initiatives plus inclusives.

Vos enjeux

- > Renforcer votre légitimité et votre réputation**
Et de ce fait accroître son attractivité et donc sa performance.
- > Offrir à vos salariés une meilleure expérience**
Grâce à un environnement « meilleur » et établir des relations de confiance.
- > Stimuler l'innovation et la créativité**
Par la diversité et la complémentarité des profils présents dans vos équipes.
- > Concilier efficacité et équité**
En respectant les différences et montant votre engagement éthique à l'égard de vos salariés
- > Faciliter les développements à l'international**
En intégrant des salariés maîtrisant des langues étrangères et des modalités commerciales différentes.

Notre méthodologie

01

**REDACTION
D'UNE CHARTE
D'ENTREPRISE**

Donnant sur sens à votre engagement sur la diversité

02

**DEFINITION D'UNE
POLITIQUE DE
RECRUTEMENT
INCLUSIF**

Pour recruter autrement et s'ouvrir à de nouveaux profils

03

**ELABORATION
D'UNE POLITIQUE
DE MOBILITE
INTERNE INCLUSIVE**

Et conception du plan de communication

04

**DETERMINATION
D'ACTIIONS SPECI-
FIQUES ET SUIVI**

Et définir des indicateurs qualitatifs d'atteinte des objectifs et corriger si nécessaire

Vous souhaitez : Outiller votre fonction RH ?

Améliorez la qualité de service et la continuité des services RH proposés à vos salariés, pour leur offrir une meilleure « expérience collaborateur ».

Vos enjeux



Faites le point sur votre capital humain

Grâce à un diagnostic automatique de vos indicateurs RH.



Passez à un mode de travail collaboratif

Et renforcer l'engagement de vos collaborateurs grâce à une information fiable et transparente.



Fidéliser vos talents

Et renforcer l'engagement de vos salariés.



Sécurisez vos obligations légales

En matière de développement RH.



Soyez réactif

Au demandes de vos collaborateurs.

Notre méthodologie

01

REUNION AVEC LE COPIL

Pour analyser la demande et cadrer l'intervention

02

REALISATION D'UN DIAGNOSTIC

Collecte de données et conduite d'entretiens individuels

03

PRESENTATION DES DONNEES ET PRECONISATIONS

Définition d'un plan d'actions

04

DEPLOIEMENT ET MISE EN OEUVRE DES OUTILS

De la mise en place technique à la formation.



La prestation conseil RH vous offre un accompagnement global et personnalisé

- Un accompagnement personnalisé pouvant aller jusqu'à 30 jours
- Une démarche globale associant tous les acteurs de l'entreprise
- Une prise en charge à 100 % (sous conditions)

**Comment demander cette aide
100% prise en charge ?**

CONTACTEZ-NOUS !

www.rh-partners.com



RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines