



Action 8 « Connaître et mettre en œuvre les composantes de la fonction RH »

Problématique

- ✓ La fonction RH dans mon entreprise consiste principalement dans l'administration du personnel (gestion des présences, paye, avancements, sanctions...)
- ✓ Je mène quelques actions de formation, ou quelques actions à caractère social, mais cela demeure occasionnel
- ✓ Je voudrais développer la fonction RH au sein de mon entreprise, mais je ne sais pas par quoi commencer

Contenu de l'action

Pour répondre à ces difficultés, il faudrait mettre en place une fonction RH avec ses différentes composantes.

- ✓ Former la DG et l'encadrement, sur le contenu de la fonction RH : 8 domaines peuvent être retenus : 1. Politique RH ; 2. Emploi ; 3. Mobilité et carrière ; 4. Formation ; 5. Rémunération ; 6. Relations sociales ; 7. Conditions de travail ; 8. Communication
- ✓ Développer 3 à 4 domaines :

Politique RH : Fournir un guide pour permettre au DG de développer sa politique RH

Emploi : Gestion des compétences (description des fonctions, compétences requises) ; Type de contrats à privilégier (CDD, CDI, ...) ; Evolution souhaitée des âges, sexes, qualification

Mobilité et carrière : Désire-t-on avoir une mobilité entre services ; Quelle politique de promotion (volontaire, incitative, itinéraire qualifiant, ...)

Formation : Comment identifier les besoins, comment mettre en œuvre et évaluer les actions

Rémunération : Nature de rémunération à privilégier (variable, fixe, ...) ; spécificités par catégories de métier

Relations sociales : Nature des concertations (dialogue avec le personnel, avec les représentants, ...) ; Champs des discussions (rémunérations, formation, activités extra - professionnelles, ...)

Communication : Thèmes sur lesquels on désire communiquer (informations sur l'activité, échanges avec l'extérieur, vie des salariés) ; supports à utiliser (notes internes, journal, communication par la direction, ...) ; Budget alloué

Nos consultants seront accompagnés par votre responsable RH ou un autre cadre (pilote interne), pour lui permettre de maîtriser la démarche, et de l'utiliser, seul, dans le futur.

Résultats concrets à obtenir

- **La fonction RH est mise en place et reflète une politique de la DG**
- **Le personnel est mieux intégré et mieux informé de la vie de l'entreprise**
- **Les compétences du personnel sont en progression continue**