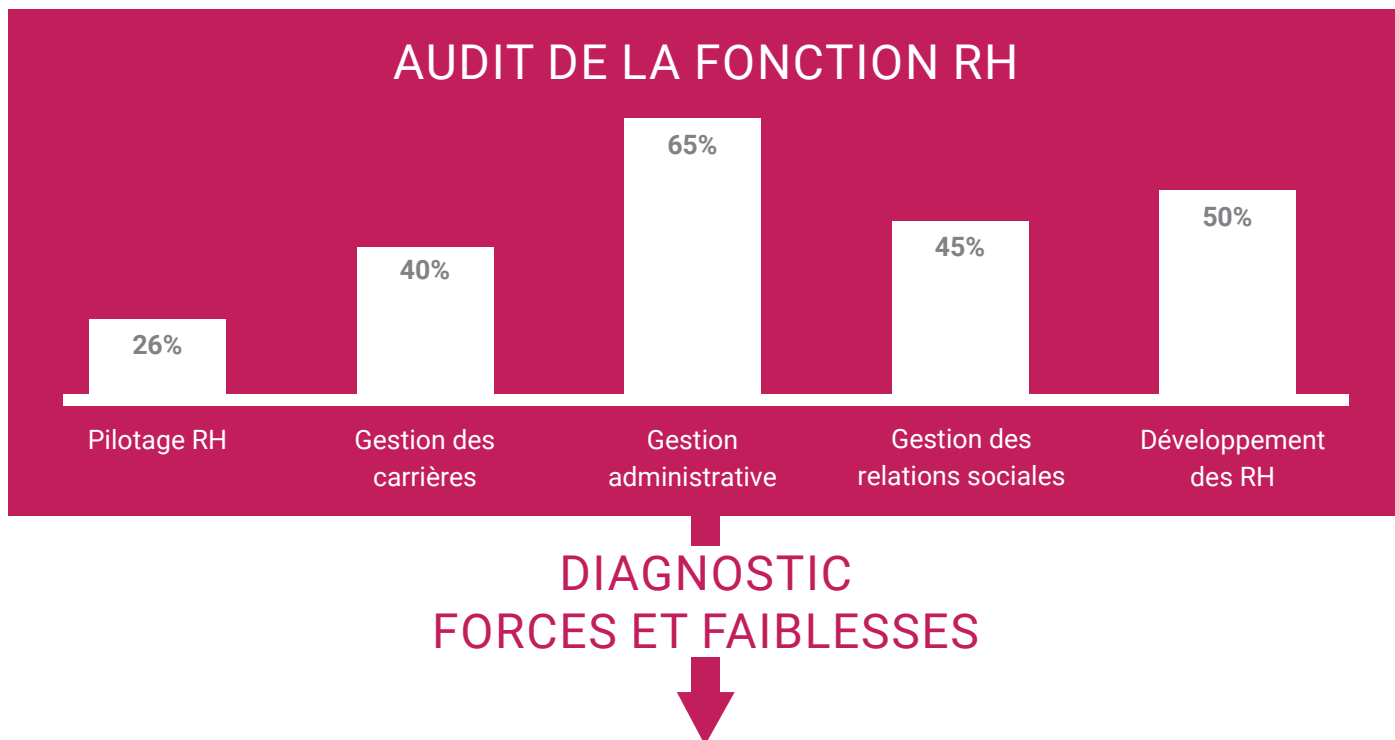


PILOT'RH

ÉTAPE 1

Audit de votre Fonction RH pour estimer votre taux d'objectifs atteints sur les 5 domaines clés de la fonction : pilotage RH, développement RH, gestion des carrières, gestion administrative et gestion des relations sociales.



ÉTAPE 2

Création de votre feuille de route opérationnelle pour améliorer concrètement votre fonction RH sur ces 5 domaines-clés.

| PILOTAGE RH | | | |
|--|--|--|-----------|
| Rubrique | Situation existante | ➤ Préconisations | A valider |
| Veille et Audit social | Une veille sociale existe à travers la connaissance et la transmission des informations internes qui permettent d'orienter la stratégie sociale. | ➤ Une étude de satisfaction du personnel pourrait permettre de mesurer et analyser des indicateurs sociaux. | |
| Contrôle de gestion sociale | Il n'y a pas besoin de créer un contrôle de gestion sociale au regard de l'effectif géré. Un tableau de masse salariale est réalisé sous Excel Le tableau de bord RH n'est pas vraiment formalisé en fonction de données stratégiques immédiatement disponibles. | ➤ Le tableau de bord est perfectible avec les principales variables RH disponibles pour piloter la structure ➤ Concevoir des outils de suivi de l'activité : Ce support permettrait d'avoir une vision prospective et une vision de « réalisé » par rapport à des plans d'actions RH | |
| Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences | Un outil de pilotage existe mais il n'est pas utilisé Il existe 6 fiches de poste rédigées sur 26 métiers | Le pilotage des compétences pourrait être amélioré par un diagnostic des emplois et des compétences ➤ Créer un plan prévisionnel des besoins de la structure ➤ Créer des référentiels compétences ➤ Réfléchir et communiquer sur les compétences transversales clés | |
| Systemes d'Information RH | Il n'existe pas de SIRH Le traitement des paies est externalisé mais génère des erreurs | ➤ L'évolution de l'outil informatique est à prévoir pour permettre d'avoir un outil RH plus performant s'adaptant à la taille de l'entreprise. | |
| (SIRH) | La gestion des temps de travail est déclarative sur papier | | |