



CRH001 – ACCOMPAGNEMENT PLAN D'ACTION RH ET FORMATION

Public

Comité de Direction,
Direction RH,
Service formation

Durée

De 2 à 8 jours
suivant les étapes choisies
et l'effectif de l'entreprise

Intervention prévue sur
une amplitude
de 2 à 6 mois

Dates & Lieux

La mission se déroule dans
l'entreprise
Et pourra débuter en
fonction des disponibilités
des acteurs

La Méthodologie

- **Construire** une démarche adaptée aux problématiques et aux enjeux spécifiques de l'entreprise
- **Faciliter** le consensus autour d'un dispositif opérationnel
- **S'appuyer** sur les outils et process déjà existants dans l'entreprise et dans la branche
- **Transférer** les compétences au(x) référent(s) interne(s) pour assurer la pérennité de la démarche
- **Respecter** la confidentialité des informations recueillies au cours de la démarche

Démarche pro-active d'échange, alternant les contenus et modalités

Séance de travail, entretiens individuels semi-directif, analyse des documents, Réunion collective, atelier de co-construction

Les entreprises ont continuellement besoin de veiller au développement de leurs compétences tant collectives qu'individuelles pour faire face à l'évolution des attentes de leurs clients.
C'est dans ce cadre que FORMACOM vous propose dispositif d'accompagnement à la définition d'un plan d'actions RH et de formation.
La démarche d'accompagnement est pour l'entreprise une opportunité de structurer et valoriser sa politique de gestion des Ressources Humaines

OBJECTIFS

- ✓ **Donner** à l'entreprise une vision claire de son capital humain
- ✓ **Analyser** les atouts et les faiblesses de ce capital au regard du projet d'entreprise (exigences du marché et des clients)
- ✓ **Identifier** les besoins stratégiques de développement des emplois et des compétences
- ✓ **Préconiser** des actions dans le domaine des ressources humaines, et plus précisément en termes de formation pour adapter les emplois et les compétences aux objectifs fixés
- ✓ **Favoriser** l'employabilité des salariés, notamment les publics les plus sensibles
- ✓ **Construire ou adapter** des outils et des process pour structurer la fonction RH

LES ETAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT

ÉTAPE 1 : Diagnostic

Durée : 2 jours, y compris l'ingénierie

Stratégie et enjeux

- ✗ **Connaître la stratégie de l'entreprise** (marchés, produits, services, clients)
- ✗ Échanger **sur les enjeux/attentes/contraintes** de l'entreprise
- ✗ Valider **les objectifs de l'accompagnement** et la méthodologie :

Recueil des documents et données nécessaires

- ✗ **Mieux connaître l'entreprise** et ses Ressources Humaines (points forts et difficultés, organisation du travail, métiers, fiches de fonction, absentéisme, pratiques de recrutement, évolution des métiers, pyramide des âges, répartition H/F, turn-over, processus RH, compétences disponibles, AT, document unique, supports d'entretiens, relations sociales, climat social, pratiques, ...)
- ✗ Prendre connaissance de **l'historique RH** et du climat social
- ✗ **Cadrer le champ de la démarche** et préciser les modalités d'intervention. Se donner une méthodologie et des outils pour répondre à une problématique RH.

Livrables :

- Rapport d'analyse et de synthèse des informations recueillies :
- Contexte de l'entreprise (économique et social, évolution du marché et orientations, projets de développement...)
- Analyse des pratiques RH (outils et process) et identification des difficultés et enjeux RH

CRH001 – ACCOMPAGNEMENT PLAN D'ACTION RH ET FORMATION



À partir du diagnostic, accompagnement en mode guidé et en mode projet sur une ou plusieurs pistes d'actions concrètes

À l'issue de la mission d'accompagnement

Il sera remis à l'entreprise :

- un questionnaire de satisfaction
- l'attestation de réalisation,
- la synthèse de mission
- les livrables

Tarif sur devis

Notre cabinet étant référencé par de nombreux OPCO dans le cadre du dispositif d'accompagnement RH des PME, ces prestations réalisées par Formacom peuvent être prises en charge

ÉTAPE 2 : Accompagnement RH

Durée : 2 à 6 jours, y compris l'ingénierie

À partir des objectifs stratégiques fixés par la Direction et du diagnostic RH posé en amont, il s'agit d'identifier et formaliser les besoins de l'entreprise à terme :

- ✗ Définir les points d'appui et des points d'amélioration de l'entreprise
- ✗ Déterminer l'évolution des métiers de l'entreprise en fonction de la stratégie adoptée
- ✗ Qualifier, quantifier et formaliser les écarts entre l'organisation cible et la situation actuelle
- ✗ En déduire l'organisation, les compétences et les effectifs nécessaires
- ✗ Porter une attention particulière aux compétences sensibles/stratégiques/en tension et aux emplois menacés/à renforcer/en mutation/en émergence
- ✗ Construire un plan de développement des compétences et identifier les cibles prioritaires
- ✗ Formaliser un projet de plan d'action RH et la priorisation des solutions sera à valider par la Direction
- ✗

ÉTAPE 3 : Bilan de la mission

- ✗ Co-rédaction de la note de synthèse globale présentant les résultats obtenus et les effets induits par la démarche compétences
- ✗ Plan d'actions opérationnel structuré pour la poursuite du dispositif

Livrables :

- Une note de synthèse globale
- Un Plan d'actions opérationnel structuré

Le + de la prestation

- Une démarche de conseil alliant à un savoir-faire pédagogique, des outils "sur mesure" adaptés à votre situation, et un accompagnement opérationnel
- Une pluralité de Consultants experts dans leur domaine



• Votre accès à notre plateforme:

En complément des journées de travail en présentiel avec le consultant notre plateforme permet un suivi personnalisé : vous pourrez y retrouver : votre Plan d'accompagnement indiquant les étapes, les documents nécessaires, des fiches outils, une base documentaire, des modules en E learning complémentaires, un espace d'échanges et de travail collaboratif.