

Structuration du rôle RH et animation CODIR

 Construire un plan d'action pour améliorer la valeur ajoutée de la fonction RH.

Contexte

Cette PME ne parvenait pas à mettre en place une fonction RH pérenne, après différents recrutements infructueux. Cette instabilité commençait à se ressentir au niveau des salariés.

Nous avons tout d'abord travaillé sur les besoins RH de l'entreprise, puis sur le profil type à recruter pour répondre à ces besoins et à la culture de l'entreprise.

Après un audit de la performance RH et des ateliers avec le CODIR, nous avons établi une feuille de route et une définition de fonctions claires pour le RRH et la Responsable Paie.

Ce travail a permis de recruter une RRH quelques mois après, qui fait aujourd'hui l'unanimité auprès des salariés et de la direction.

Actions réalisées

- Audit de la performance de la politique RH.
- Identification des besoins.
- Atelier de réflexion en CODIR (6 personnes).
- Feuille de route de la politique RH

Résultats

- Restructuration du service.
- Redéfinition des rôles.
- Recrutement d'une RRH.
- Unité du CODIR sur le projet à mener.



230 collaborateurs



Industrie