

# Stratégie RH

## QU'EST-CE QU'UNE STRATÉGIE RH ?

Une stratégie RH permet de mieux gérer ses RH et son capital humain, pour que l'entreprise devienne un accélérateur de croissance et de performance. Elle s'élabore sur les 3 dimensions suivantes :

### DIAGNOSTIC — EVOLUTION — ACCOMPAGNEMENT

Mettre en place une politique RH efficace permet d'attirer, de fidéliser et de faire progresser les talents. La stratégie RH se structure en analysant et en identifiant les leviers qui vont optimiser les ressources, valoriser les potentiels, motiver les équipes, et renforcer l'image de marque de l'entreprise.

#### DIAGNOSTIC RH

➤➤➤ Faire un état des lieux de l'opérationnel RH, des problématiques rencontrées et mettre en place un plan d'actions face aux objectifs de développement de l'organisation.

#### ÉVOLUTION RH

➤➤➤ Conseiller pour accompagner les transformations de l'organisation de l'entreprise, structurer la fonction RH suite à une croissance, et mettre en place des méthodologiques et des process pour être autonome.

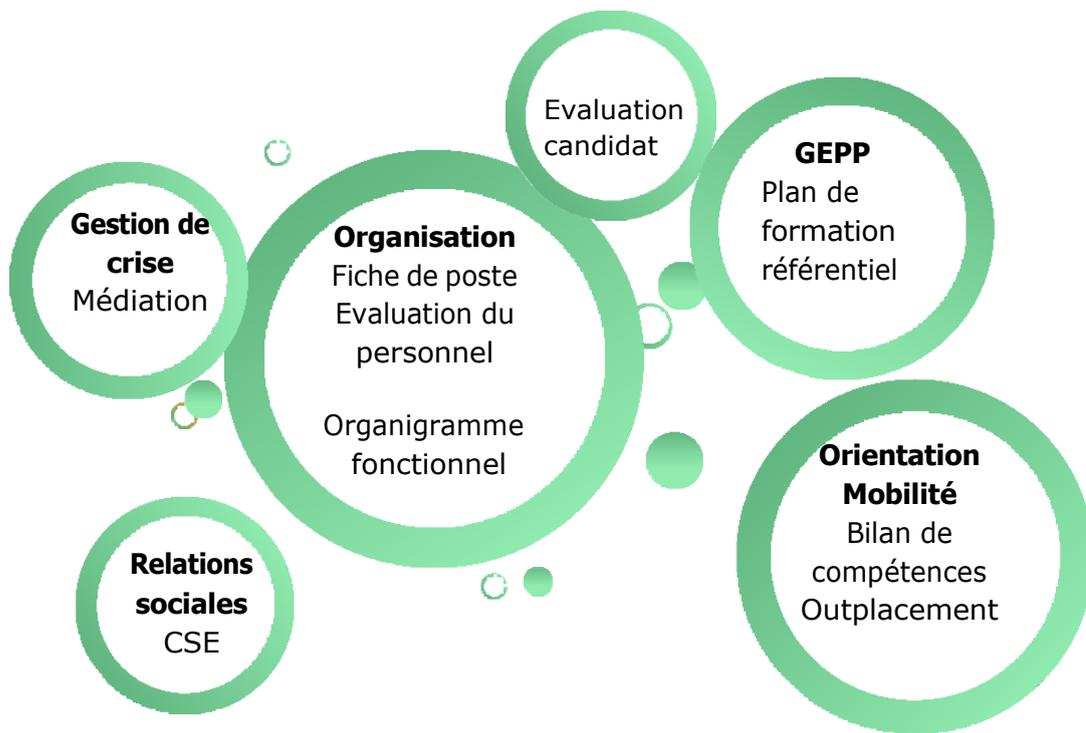
#### ACCOMPAGNEMENT RH

➤➤➤ Bénéficier d'une supervision RH sur une période donnée pour répondre aux besoins sur le court-terme avec un.e expert.e RH dédié.e.

## LES BÉNÉFICES DE LA STRATÉGIE RH :

- + Conseil et Organisation RH : Fiches de poste - Indicateurs RH - pyramide des âges
- + Culture d'entreprise : Valeurs, Relations sociales CSE
- + Gestion des compétences : Plan de formation, Référentiel de compétences, politique RH
- + Structure de recrutement : évaluation candidat en short-list, posture en entretien

# COMMENT ÇA MARCHE ?



**GEPP** : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, elle permet une gestion prospective des ressources humaines en fonction de la stratégie de l'entreprise afin d'optimiser le changement.



**Stratégie recrutement** : Fiche de poste, évaluation candidature, gestion de risque des compétences.

## LES PLUS DU CABINET PROPULSE

-  **Approche opérationnelle et pragmatique**
-  **Equipe composée exclusivement d'experts métiers référencés dans 4 pôles de compétences (DRH, Formation, Accompagnement, Bilan de compétences)**
-  **Vision Fonctionnelle de l'entreprise**
-  **Réseau de partenaires**

## CHIFFRES CLES

Selon Markess International ( société d'études et de conseil spécialisée dans l'analyse de la modernisation et de la transformation des organisations privées et publiques) :

**60%** des décideurs, considèrent que la fonction RH contribue à la performance de l'entreprise

**70%** des décideurs interrogés attendent une forte contribution des RH à leur propre performance. Les gains portent sur :

- L'intégration des nouveaux collaborateurs (41%)
- La formation personnalisée des collaborateurs (40%)
- Le soutien à leur mission (34%)
- Le renforcement de la communication avec les salariés (33%)

