



Diag *Flash* Organisation & fonction RH

Une fonction RH à la hauteur de vos transformations



3 à 5 jours

TPE/PME en croissance ou en réorganisation,
dont la fonction RH est portée à temps partiel

Votre RH tient sur une demi-journée par semaine et beaucoup de bonne volonté. Cela a tenu jusqu'ici.

Dans la plupart des PME industrielles, la fonction RH s'est construite par empilement, portée par une personne qui fait aussi autre chose. Tant que l'entreprise ne bouge pas, cela fonctionne. Dès qu'elle grandit, se réorganise ou se transforme, cela casse. En trois à cinq jours, nous mettons à plat votre organisation, ses processus RH et la façon dont ils servent — ou non — votre stratégie.

Vous êtes concerné si :

La fonction RH est portée par le dirigeant, la comptabilité ou l'administratif

Des entretiens professionnels sont en retard, ou réalisés sans exploitation des résultats

Le plan de formation n'est pas piloté et ses effets ne sont pas mesurés

Une réorganisation, une croissance rapide ou une intégration de site est en cours

Des managers de proximité sont promus pour leur technicité et laissés seuls sur le volet humain

Un cas rencontré dans l'industrie

**Plasturgie, 60 salariés,
Pays de la Loire**

La fonction RH représente environ quatre dixièmes d'un équivalent temps plein, portée par la responsable administrative. Les entretiens professionnels ont deux cycles de retard, le plan de formation se construit en décembre à partir des demandes reçues, et l'entreprise vient d'ouvrir un second atelier. Le Diag Flash cartographie les processus RH réellement en place, distingue ce qui doit rester au dirigeant de ce qui doit être délégué ou outillé, et propose un plan de professionnalisation sur douze mois. Il met surtout en évidence un décalage que personne n'avait formulé : la stratégie de l'entreprise vise la montée en gamme, alors que l'ensemble des pratiques RH est encore calibré sur un modèle de production en volume.



 **3 à 5 jours** | TPE/PME en croissance ou en réorganisation,
dont la fonction RH est portée à temps partiel

Ce que le diagnostic vous apporte



**Entretiens avec la direction, la fonction RH
et l'encadrement de proximité**



**Cartographie des processus RH
existants et identification des manques**



**Analyse de la cohérence entre stratégie,
organisation du travail et gestion des compétences**



**Identification des leviers de performance
durable dans une vision systémique**



Préconisations et feuille de route actionnable

Le volet compétences

Le produit relie l'organisation à la compétence. Il éclaire la décision stratégique en matière d'emploi et de compétences : où investir, quelles fonctions structurer, quels projets de formation prioriser. Il identifie les compétences à développer au sein même de la fonction RH et chez les managers de proximité, qui portent en pratique une grande part de la gestion des compétences sans en avoir toujours ni les outils ni le mandat.

Vos bénéfices

Vous savez ce que votre fonction RH doit absorber
et ce qu'elle doit déléguer

Vous alignez vos pratiques RH sur votre stratégie plutôt que
sur votre histoire

Vous outillez vos managers de proximité sur leur part réelle
de responsabilité humaine

Vous pilotez votre plan de formation à partir d'indicateurs,
pas d'un cumul de demandes

Et après : l'accompagnement jusqu'à 5 jours supplémentaires

Formalisation des processus RH prioritaires, construction des outils de pilotage et des indicateurs, accompagnement des transformations organisationnelles et appui à la décision stratégique emploi-compétences.

**Mettons
votre organisation RH
au niveau de votre
ambition industrielle.**

Parlez-en à votre conseiller OPCO 2i

réponse sous 5 jours ouvrés