

# ACCOMPAGNEMENT EN GESTION RH

## ELEMENTS DE CONTEXTE

---

Les solutions d'externalisation et d'accompagnement RH visent à gérer pour le compte de l'entreprise certaines activités ou missions selon un cahier des charges établi au préalable.

En faisant appel à un partenaire externe, l'entreprise peut ainsi se libérer de certaines contraintes et se concentrer sur son "cœur de métier". C'est un service complet accompagné d'un engagement précis. Le prestataire fournit alors les solutions en conformité avec les niveaux de services, de performances et de responsabilités demandées.

## L'OBJECTIF DE L'ACCOMPAGNEMENT RH

---

- L'objectif de l'accompagnement RH est de mettre à disposition de l'entreprise une personne avec une expérience professionnelle suffisante et avec les compétences RH requises pour déployer et mettre en œuvre la stratégie ou certains outils des Ressources Humaines.

## L'INTERET DE L'ACCOMPAGNEMENT RH

---

- Cibler des actions RH à mettre en place selon des priorités ou choisir de se faire accompagner dans le « quotidien RH »
- Adapter l'implication des RH aux problématiques et à la taille de la structure
- Disposer d'un relais en interne neutre
- Limiter les coûts

## L'EXHAUSTIVITE DES THEMATIQUES ABORDEES

---

L'accompagnement RH permet de couvrir divers domaines d'activités RH.

- Construction d'une politique RH en 2 ou 3 axes prioritaires CT, MT et LT,
- Soutiens du Comité de Direction et du management de proximité en matière de politique RH,
- Gestion et mise en œuvre le plan de formation
- Gestion de la Politique de rémunération,
- Participation à la définition de la Politique de recrutement,
- GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (selon l'audit de l'existant)
- Structuration de la méthodologie et mise en place d'un outil de GPEC
- Déploiement d'un cycle de gestion de la performance avec l'EAP
- Définition d'un plan d'adaptation (plan de formation interne et externe, mobilité interne, plan de départ et de recrutement, apprentissage...)

- Gestion Administrative du Personnel (Congés, Entrées/Sorties, Gestions des dossiers individuel du personnel, Gestion du Temps, Affiliations prévoyance-mutuelle -CRC, Gestion de l'intérim...),
- Définition et mise en œuvre des processus RH, dont les entretiens annuels d'évaluation
- Mise en place des outils de Communication Interne,
- Développement de tableaux de bord RH et indicateurs de performance ...

## **LFC HUMAIN : UNE METHOLOGIE ET DES EQUIPES EXPERIMENTEES**

Un accompagnement mené par des conseillers issus d'une fonction RH opérationnelle.

Une mise à jour et un suivi de la fonction RH à travers nos différents métiers.

Des accompagnements réalisés dans les entreprises sur l'ensemble du territoire.