



91 Bis rue Général Mangin  
38000 Grenoble  
Tél : 04.38.49.13.71  
[www.competens.fr](http://www.competens.fr)

COMPETENS

# Diagnostic du service RH & Accompagnement au changement

**Cabinet COMPETENS**

Sandrine Gratadour Consultante RH



# Un accompagnement en 6 étapes

1. Mobilisation des acteurs du changement
2. Enquête et état des lieux
3. Présentation du diagnostic service RH
4. Définition et adoption des plans et d'accompagnement
5. Mise en œuvre & bilans intermédiaires
6. Bilan final

# 1 – Mobilisation des acteurs du changement

- Echanges et communication sur le projet : à définir
  - Service RH
  - DGS et Comité de Direction
  - Elus
  - Instances paritaires et représentants du personnel
- Constitution du comité de suivi (s'il y a lieu) et des personnes ressources
- Planning de suivi d'étapes

Définition et  
Marketing du  
changement

## 2 – Enquête et état des lieux

- Rencontres et enquêtes auprès des personnes ressources (RH et +) centrées sur les compétences
- Observation in situ des postes RH
- Identification des outils RH (organigramme, supports juridiques, processus, procédures, documents types, SIRH, outils de communication)
- Identification des partenaires RH

Mesurer la  
Performance  
RH

# 3 – Présentation du diagnostic service RH

Les résultats d'enquête sont corrélés avec les éléments observés en poste de travail et avec les supports existants. Le diagnostic évalue le niveau de performance de l'activité RH.

- Etat des lieux (forces et faiblesses) des compétences
- Evaluation de la performance
- Forces et pistes d'amélioration



# 4 – Définition et adoption des plans d'actions et d'accompagnement

- Détermination des objectifs
- Déclinaison du plan d'actions
  - Actions, exemples : conception outil de suivi MS
  - Rétro-planning
  - Fiche actions : Objectifs - Outils – Ressources internes, externes...
- Priorisation dans le cadre de l'accompagnement

**ACCOMPAGNEMENT RH : PLAN D'ACTIONS**

MAJ 15/05/2018

ACTIONS	Ress int	Ress ext							Taux d'avancement
			mars-18	avr-18	mai-18	juin-18	juil-18	août-18	
Définition des fiches de postes	XX	XX							100%
Accord interne X	XX	XX							20%
...									0%
Comités de lecture et validation									
<b>Taux d'avancement global</b>									<b>40%</b>

# 5 – Mise en œuvre et bilans intermédiaires

## Rôle des consultants :

- Mise en œuvre des actions de leur ressort
- Accompagnement aux changements organisationnels et à l'intégration des outils
- Compte-rendu et restitutions
- Etablissement des bilans intermédiaires et final

Accompagner  
les  
changements

## 6 – Bilan final

- Établissement du bilan d'actions et d'accompagnement
- Restitution
- Préconisations en étapes ultérieures
  - Rétro-planning actualisé
  - Ouverture à la démarche d'amélioration continue
  - Autres pistes de développement

