

COMPETENS - 91 bis, rue Général Mangin - 38100 Grenoble
Tél.: 04 38 49 13 71 / 06 08 46 53 00 - christophe.duhterian@competens.fr



Diagnostic du service RH & Accompagnement au changement

Cabinet COMPETENS

www.competens.fr

Christophe DUHTERIAN Consultant RH

Un accompagnement en 6 étapes



Mobilisation des
acteurs du
changement



Enquête et état des
lieux



Présentation du
diagnostic service RH



Définition et adoption
des plans et
d'accompagnement



Mise en œuvre &
bilans intermédiaires



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

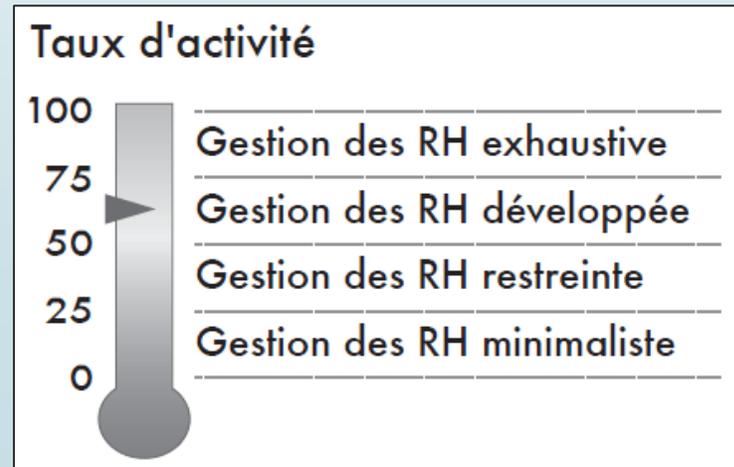
- Rencontres et enquêtes auprès des personnes ressources (RH et +) centrées sur les compétences
- Observation in situ des postes RH
- Identification des outils RH (organigramme, supports juridiques, processus, procédures, documents types, SIRH, outils de communication)
- Identification des partenaires 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	mars-18	avr-18	mai-18	juin-18	juil-18	août-18	Taux d'avancement
Définition des fiches de postes	XX	XX							100%
Accord interne X	XX	XX							20%
...									0%
Comités de lecture et validation									
Taux d'avancement global									40%

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

- ▶ Etablissement 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

