

Les actions pour...

Accompagner le manager à fidéliser les talents

11 actions

(proposées par le groupe "Stratégie RH")

- 1 Réaliser et diffuser un baromètre RH
- 2 Former à la gestion du temps
- 3 Ritualiser des temps d'échanges. Entre managers ; manager / RH ; manager / salarié. Privilégier des temps courts et fixes.
- 4 Identifier un "intégrateur" au sein de son entreprise.
- 5 Réfléchir à un "nouveau" rôle de manager étant chargé essentiellement de l'humain. Ce rôle sera moins attendu sur l'aspect technique du travail.
- 6 Mettre en place une permanence RH hebdomadaire.
- 7 Créer des formations internes spécifiques aux managers de proximité. Privilégier des formations ludiques, hybrides, courtes...
- 8 Permettre aux managers de proximité de profiter de moments conviviaux ensemble.
- 9 Créer un "arbre des décisions" : définir le périmètre d'action des managers, un cadre. Réaliser une fiche claire de ce que l'on attend des managers.
- 10 Intégrer les managers de proximité dans les groupes de travail
- 11 Sensibiliser les managers de proximité à l'importance de dynamiser les équipes. Leur laisser la possibilité d'être créatif pour faire vivre le groupe (jeux, activités découvertes à la fin de la pause du midi...)

Les actions pour...

Fidéliser et recentrer sur le capital humain

10 actions

(proposées par le groupe "Stratégie RH")

- 1 Réaliser des enquêtes de satisfaction internes et veiller à engager des actions concrètes.
- 2 Simplifier l'accès à l'information aux salariés en communiquant sur les différents services existants tels que Action Logement, l'Agefiph...
- 3 Investir dans le service RH. Par exemple, penser à investir dans un service nutrition, santé, éducation... L'idée est de se demander : comment aider les salariés en situation de précarité ?
- 4 Construire des fiches de poste claires en mettant en évidence les savoirs être.
- 5 Créer les équipes en fonction des différentes personnalités.
- 6 Instaurer une communication transparente.
- 7 Être à l'écoute des aspirations personnelles de chacun. Exemple : être ouvert sur l'aménagement des plannings
- 8 Faire vivre les valeurs dans l'entreprise en les faisant apparaître sur les fiches de poste, lors des entretiens annuels et en les présentant lors de l'entretien de recrutement.
- 9 Comprendre que certaines personnes ne se sentent pas à l'aise pour manager une équipe. Puis, réaliser qu'un niveau d'études ne justifie pas systématiquement une place de manager.
- 10 Réfléchir à la mise en place d'une grille de capital humain.

Les actions pour...

Améliorer son marketing RH

5 Actions prioritaires

(proposées par le groupe "Stratégie RH")

- 1 Aménagement du temps de travail** des collaborateurs : Possibilité de passer à la semaine à 4 jours, aménagement des horaires, accepter des roulements d'horaires. Pourquoi ne pas apporter de l'entreprenariat dans le salariat.
- 2 Rémunération et avantages** : Proposer une rémunération en adéquation avec le niveau de responsabilité des missions et en phase avec le marché de l'emploi. Faire un inventaire des avantages proposés par l'entreprise.
- 3 Soigner la qualité de son intégration** : Prévoir un temps d'accueil personnalisé et présentation à l'ensemble des collaborateurs, veillez à la bonne transmission des informations et un tutorat pendant la durée du parcours d'intégration.
- 4 Rituel de cohésion** : Prévoir des temps de convivialité et de partage lors d'évènements hors lieu de travail (restaurant, after ,sportif, challenge collectif...)
- 5 Communiquer** sur toutes les actions réalisées en cours d'année pour valoriser le travail des salariés et l'image de l'entreprise.

AMELIORER SA PROPOSITION DE VALEUR EMPLOYEUR !!!