

Enjeux

Définir et mettre en œuvre la stratégie d'acquisition,

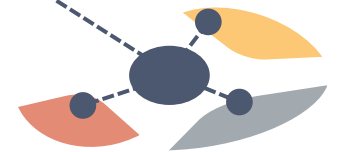
de mobilisation et de fidélisation
des ressources humaines

nécessaire à
l'accomplissement

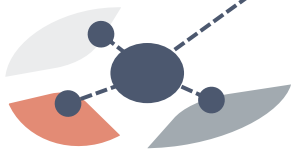
du projet
de l'entreprise

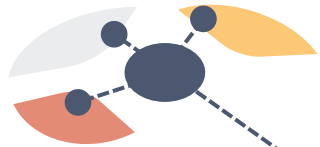


Concevoir,
accompagner et faire vivre
les dispositifs de mise en délibération
continue du travail prescrit et
du travail réel au service
de la performance et du bien-être
des individus et des collectifs



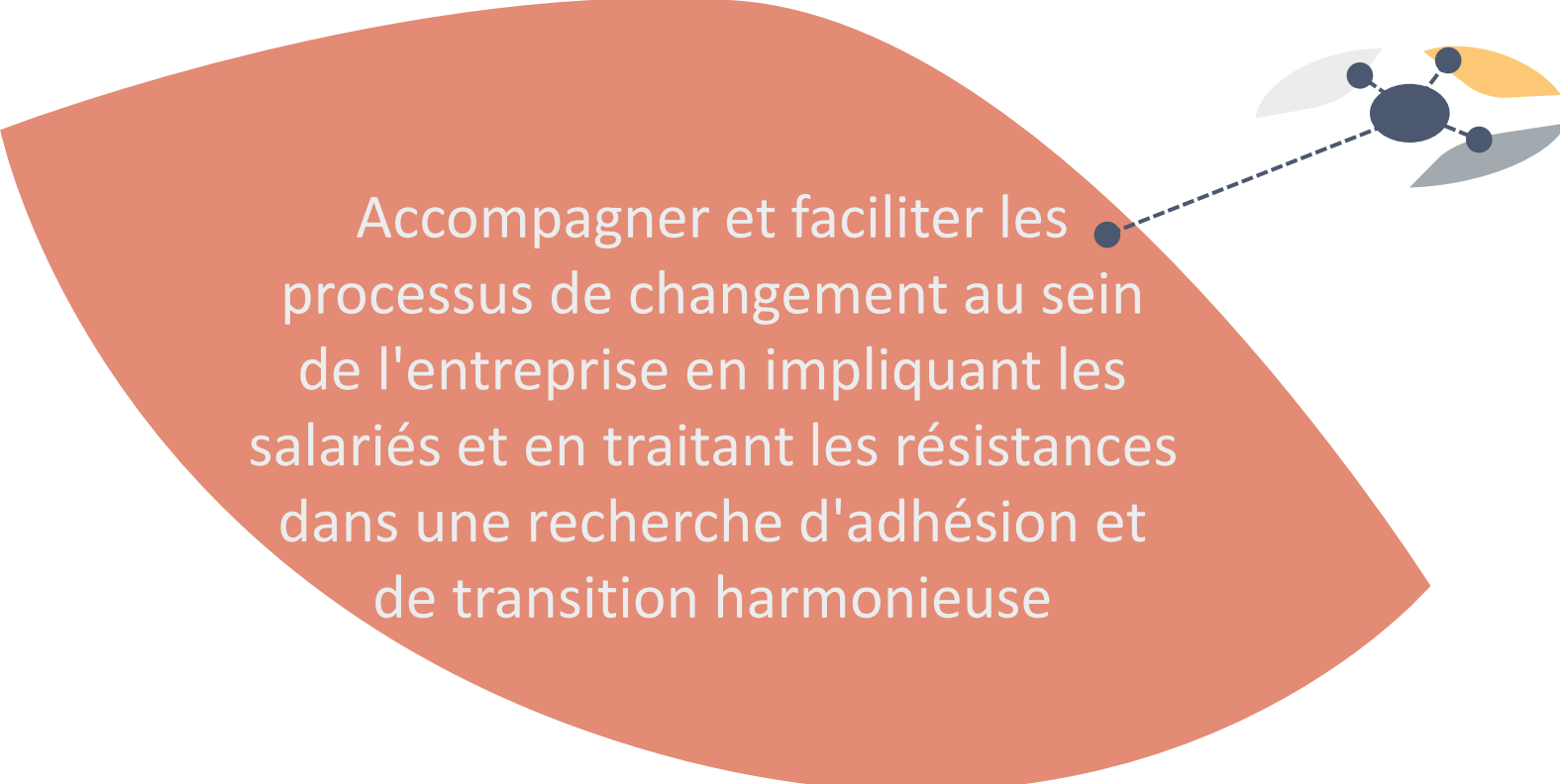
Entrer en relation et être à l'écoute des autres, en étant mu par l'envie constante de développer des interactions positives conduisant à connecter les individus dans des collectifs de travail producteurs d'idées et de performance pour l'entreprise





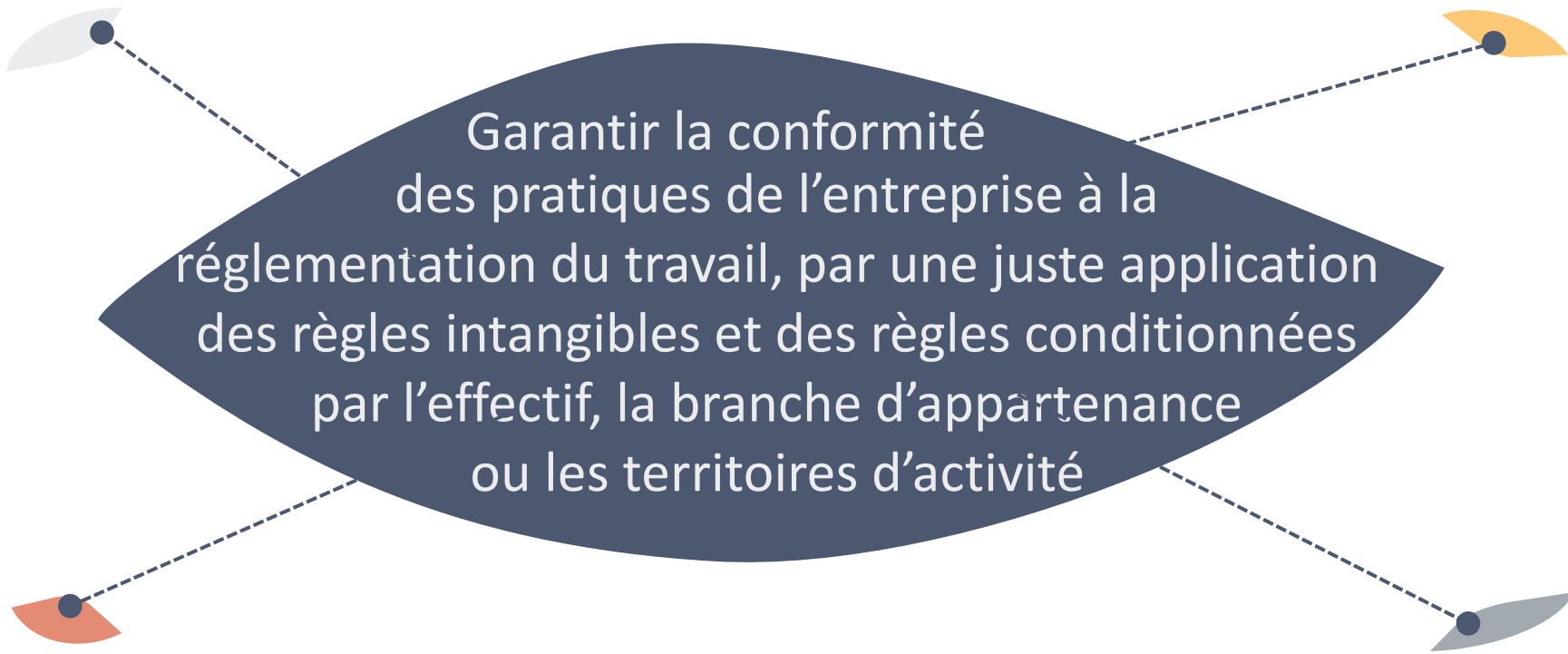
Définir une vision claire des objectifs stratégiques RH permettant l'atteinte des résultats de l'entreprise, en identifiant, valorisant et articulant les contributions individuelles dans des collectifs durables et renouvelables





Accompagner et faciliter les processus de changement au sein de l'entreprise en impliquant les salariés et en traitant les résistances dans une recherche d'adhésion et de transition harmonieuse

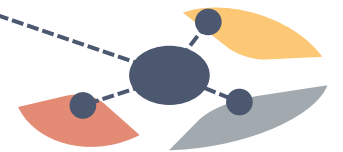




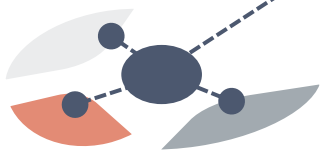
Garantir la conformité
des pratiques de l'entreprise à la
réglementation du travail, par une juste application
des règles intangibles et des règles conditionnées
par l'effectif, la branche d'appartenance
ou les territoires d'activité




Concevoir et déployer
les dispositifs et parcours d'évolution
et de développement de l'employabilité,
concourant à l'attractivité et à
l'engagement durable des hommes
et des femmes dans leur contribution
au projet d'entreprise



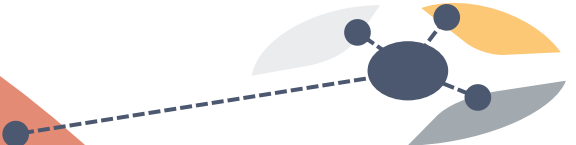
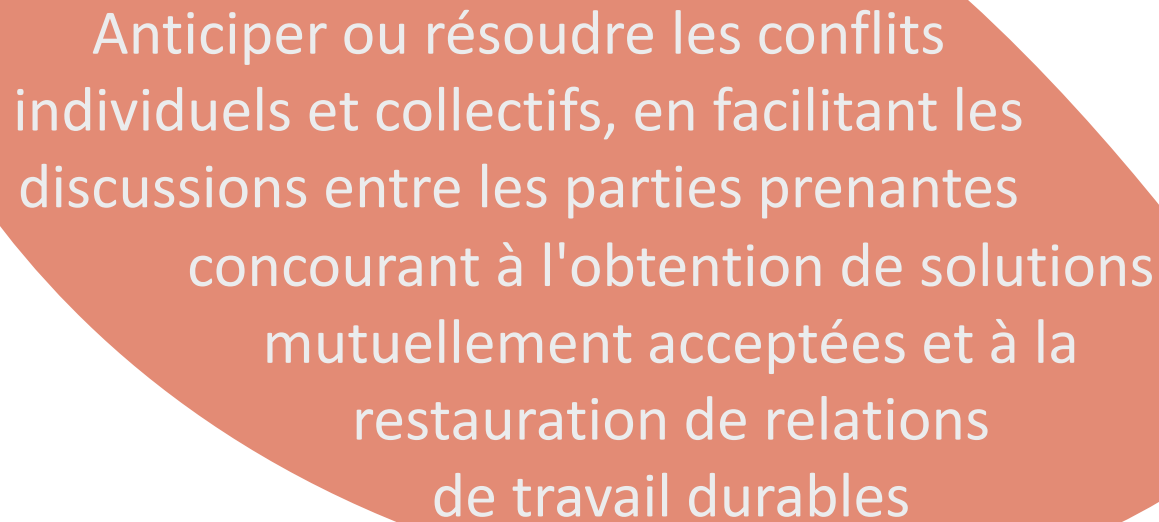
Incarner, promouvoir et assumer
la prise de décisions intègres et justes,
en pleine responsabilité, en veillant à
l'alignement et à la conformité aux valeurs,
normes et cadres de référence culturels
du territoire d'exercice et
d'application





Adapter la stratégie RH en continu et dans la juste temporalité appelée par les contextes d'incertitude et de changements

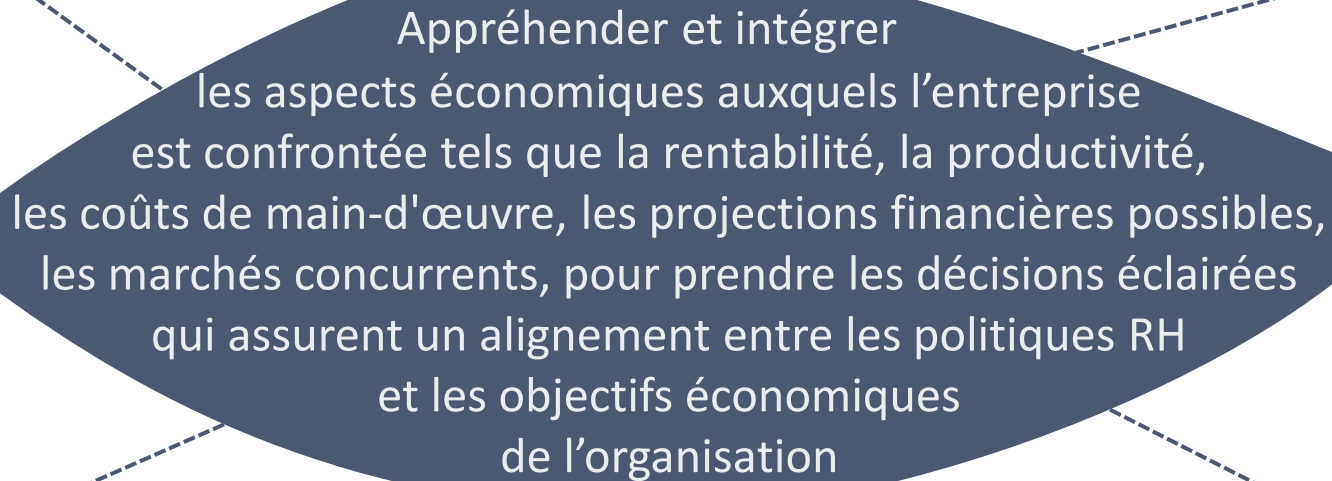




Anticiper ou résoudre les conflits individuels et collectifs, en facilitant les discussions entre les parties prenantes concourant à l'obtention de solutions mutuellement acceptées et à la restauration de relations de travail durables



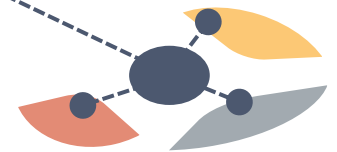
Compétence #10 – culture économique



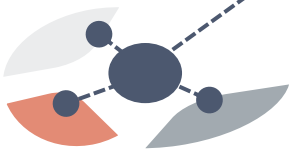
Appréhender et intégrer
les aspects économiques auxquels l'entreprise
est confrontée tels que la rentabilité, la productivité,
les coûts de main-d'œuvre, les projections financières possibles,
les marchés concurrents, pour prendre les décisions éclairées
qui assurent un alignement entre les politiques RH
et les objectifs économiques
de l'organisation

Compétence #11 – Engagement RSE

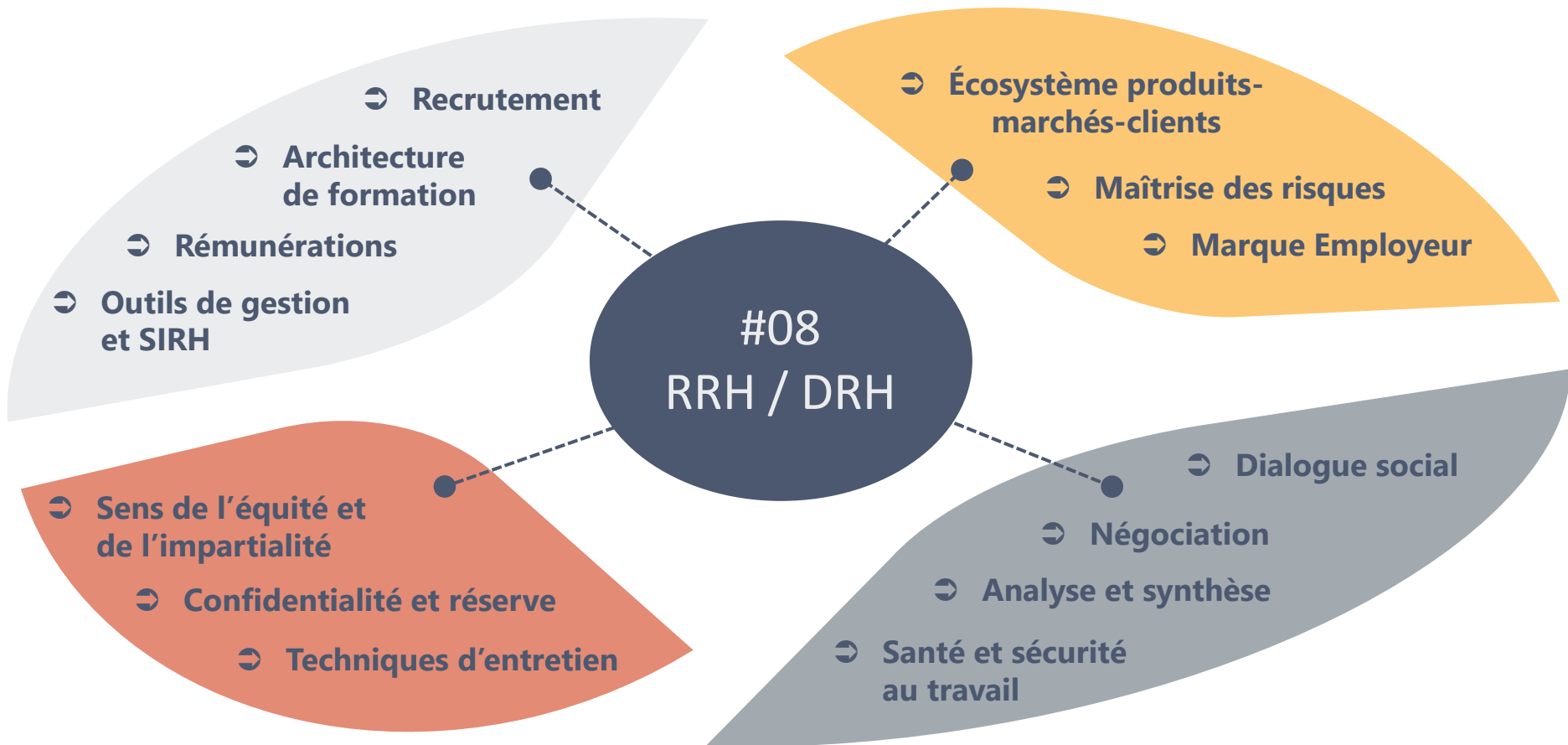
Orienter sa politique RH vers une logique d'écologie de l'humain, assurant notamment un environnement de travail aligné sur les aspirations contemporaines d'équilibre des temps de vie, de représentativité de toutes les diversités, de transparence des décisions et d'éthique des affaires



Agir en situation de crise par l'élaboration et la mise en œuvre du plan de continuité d'activité dans sa dimension RH, en assurant la préservation des individus et des collectifs de travail, tant en matière de sécurité physique et psychique, que d'accompagnement opérationnel à toutes les étapes



Compétences transverses additionnelles



Vision

Le management des ressources humaines ne cesse de s'enrichir de nouveaux défis, humains, économiques, juridiques, sociétaux.

Empitos RH accompagne les entreprises à franchir une nouvelle étape, quel que soit le stade où elles en sont, au plus près de leur réalité opérationnelle.

Action

Empitos RH conçoit des prestations sur mesure, dimensionnées à votre besoin, dans un temps compatible avec votre réalité opérationnelle

Empitos RH décline son offre de services sur l'ensemble des expertises du métier

- ↳ Recrutement
- ↳ Rémunération
- ↳ Développement RH
- ↳ Formation
- ↳ Développement managérial
 - ↳ Relations sociales
 - ↳ SI et performance RH

Accompagnement Stratégie RH

Définir, structurer et formaliser une politique RH constituent le socle de transparence et de points de repère de la marque Employeur.

- ↳ Structurer votre plan de recrutement depuis la feuille de route Business
- ↳ Elaborer vos process et méthodes de gestion de carrières
- ↳ Formaliser le cadre d'exercice de votre dialogue social



Sprint



Endurance



Relais

en savoir plus, www.empitosrh.fr