

Outiller la fonction RH

Contrat de génération, accord sur l'égalité femmes-hommes ou encore base de données économiques et sociales... les chantiers RH ne manquent pas. S'outiller pour les professionnels des ressources humaines, c'est la garantie de pratiques sécurisées et l'opportunité de transformer des contraintes en gain d'efficacité pour l'entreprise. Témoignage d'Alexandra Moro, responsable ressources humaines de Christian Dalloz Sunoptics.

Trois chantiers s'annoncent pour Christian Dalloz Sunoptics lorsqu'Alexandra Moro prend le poste de responsable ressources humaines à l'automne 2015 : le contrat de génération, l'accord égalité femmes-hommes et la base de données économiques et sociales (BDES). Avant de s'y atteler, les pratiques RH essentielles sont d'abord revisitées : mise à jour des fiches de poste, définition des trames pour l'entretien d'évaluation ou encore ajustement du tableau des compétences.

Favoriser la diversité des âges

Le contrat de génération, pour commencer, vise plusieurs objectifs : insérer durablement les jeunes recrutés, proposer un parcours d'accueil dans l'entreprise, développer les formations en alternance, favoriser l'emploi des seniors, formaliser la transmission des compétences dans l'entreprise ou encore équilibrer la pyramide des âges dans l'entreprise. « *Le chiffrage des objectifs à atteindre est la partie la plus délicate à mettre en œuvre, indique Alexandra Moro. C'est sur cette mécanique qu'un soutien extérieur, à travers un diagnostic et un accompagnement RH, s'est avéré indispensable.* »

Simplifier le parcours d'intégration

Parmi les conséquences concrètes immédiates du travail mené, le parcours d'intégration est recentré sur deux axes. D'une part, une rencontre avec les équipes des différentes unités et, d'autre part, un rapport d'étonnement livré par la nouvelle recrue au

terme de sa période d'essai. « *Plus les étapes de l'intégration sont simples et ludiques, plus les managers se les approprient* » poursuit Alexandra Moro. En matière d'égalité femmes-hommes, « *l'objectif fut de mettre à jour d'éventuels écarts, pour rééquilibrer l'effort de formation.* »

Des données réorganisées

La création de la BDES est un autre défi. « *Il a fallu transformer l'architecture et l'arborescence de notre réseau et implanter un système de duplication automatique des informations,* précise Alexandra Moro. *Au-delà des risques encourus en cas de non-respect de cette nouvelle norme, la BDES transforme les circuits d'échange avec les représentants du personnel. C'est un changement de culture en matière de dialogue social qui invite à une co-construction commune du développement des compétences et des axes de maintien de l'employabilité des salariés.* »

Développer une marque employeur

Côté image, le site Internet de l'entreprise a récemment changé de look avec un graphisme épuré et engageant. « *Nous nous sommes inspirés de ce même design pour relooker le livret d'accueil. Cela participe au fait de se sentir appartenir à une entreprise dans laquelle il fait bon travailler.* » Semblables aux exigences de la mode, ce sont des pratiques RH dignes de la haute couture qui siéent aux enjeux des TPE et PME.

Plus les étapes de l'intégration sont simples et ludiques, plus les managers se les approprient

Pourquoi le diagnostic RH ?

« L'intervention d'un consultant permet une mise à niveau rapide et efficace de toute une série d'outils. L'intérêt d'un accompagnement sur mesure est de pouvoir rédiger des textes d'accords qui répondent complètement au contexte de l'entreprise. L'enjeu est aussi, grâce à l'appui de ressources externes, d'initier un changement de regard sur la fonction RH. Une rapide montée en compétences, ciblée sur les enjeux clés du moment, démontre que des pratiques RH bien ficelées sont au service du développement à long terme de l'entreprise. »

Alexandra Moro

Responsable ressources humaines
Christian Dalloz Sunoptics

Le regard du consultant



« Appliquer les textes sans les connecter à la stratégie de l'entreprise est contre-productif. Au-delà de la formalisation de plans d'action, c'est la mise en œuvre opérationnelle et la mesure des impacts qui sont décisifs. Faire évoluer les outils RH permet de les mettre en cohérence. C'est un gage d'efficacité et de sérénité, sur le moyen et long terme, pour le service ressources humaines et pour l'entreprise. »

cime
CONSULTING

Valérie Barrat
Consultante RH pour le cabinet
CIME CONSULTING

La BDES transforme les circuits d'échange avec les représentants du personnel



Alexandra Moro

Après une licence de droit privé, Alexandra Moro choisit de s'orienter vers les ressources humaines. Diplômée d'un Master 2 en RH, elle rejoint le groupe Lafarge dans lequel elle travaille quatre années. D'abord comme chargée de formation puis au poste de responsable emploi et compétences. Elle occupe depuis l'an passé la fonction de responsable ressources humaines dans la société Christian Dalloz Sunoptics.

DALLOZ
CREATIONS

CHRISTIAN DALLOZ SUNOPTICS

dallozcreations.com

Fondée en 1957, l'entreprise Christian Dalloz Sunoptics est spécialisée dans la production et la diffusion de verres solaires haut de gamme pour les marchés du luxe, de la mode et du sport. 67 personnes sont à l'œuvre pour équiper des millions de montures, dont celles de grands lunetiers italiens, autrichiens et américains. La société est dirigée par Hervé Meillat.

Comment bénéficier du diagnostic RH ?

Le diagnostic et l'accompagnement RH se déroulent successivement sur une période allant de 4 à 10 jours. Bénéficiez d'un financement optimal de votre OPCA DEFi. Pour en savoir plus :

1

Contactez votre Conseiller formation pour échanger sur vos besoins

2

Consultez notre site internet www.opcadefi.fr rubrique Conseil et Services/Diagnostic & Accompagnement RH

