



CECOP-RH (Cabinet de Conseil aux entreprises)

Avenue des Hauts Grigneux – Mach 2 – 76420 BIHOREL

Tel : 02 32 87 78 89

cecop-rh@orange.fr

création : 2013

NOS MODALITES D'INTERVENTION

Nos principaux domaines d'intervention

Intégration des RH dans la stratégie globale de l'entreprise

- Identification et levée des freins à la décision d'embauche / Evaluation des "risques" RH / Appui au processus de recrutement
- Organisation (ou réorganisation) de l'entreprise, gestion du changement
- Diagnostic et mise en place d'une « démarche Compétences »
- Elaboration des parcours professionnels des salariés
- Gestion des âges et transmission des compétences
- Processus d'élaboration et optimisation du plan de formation
- Elaboration d'outils d'aide à la décision
- Développement des compétences RH et managériales des Dirigeants et Managers.
- Sensibilisation/formation aux relations sociales (notamment lors de passage des seuils sociaux)
- Repérage des appuis disponibles sur le territoire pour l'entreprise

Nos méthodes d'intervention



☞ **Diagnostic**

Etat des lieux des emplois et des compétences de l'entreprise. Le dirigeant et/ou l'encadrant vont identifier les potentialités et la stratégie RH à mettre en œuvre booster la performance de l'entreprise.

Comment ?

1/Analyse de la situation Socio-économique :

Le consultant va identifier les éventuels freins, les projets de développement. Il va proposer une stratégie RH, des leviers et solutions.

2/Analyse de la situation RH :

Postes et fiches de postes / Anticipation des recrutements, Départs en retraite / Mobilités professionnelles, Transférabilité des compétences / Identification des encadrants, de la politique managériale de l'entreprise / Profil de management / Compétences clés, transversales, et métiers à privilégier / les pratiques et outils RH présents dans l'entreprise...

☞ **Elaboration du plan d'action**

L'accompagnement assuré par nos consultants va permettre au dirigeant (et/ou à ses encadrants) de structurer l'organisation RH et de travailler en toute autonomie (conduite d'entretiens, recrutement, mise en place de la formation, référentiels de compétences, outils créés pour l'entreprise). C'est une démarche GPEC qui est ainsi initiée pour que l'entreprise maîtrise son portefeuille de compétences, au cœur de sa stratégie globale de développement.

Comment ?

Priorités et axes d'amélioration - Indicateurs de progrès et de réussite - Mesure de la performance des actions envisagées - Suivi du plan d'action et ajustements - Remise de livrables et outils RH.

PROFILS DES PRINCIPAUX INTERVENANTS

| NOM Prénom | Charlène KAMMERLOCHER | James COLAS | Emmanuel MAHE |
|--------------------------------|--|---|--|
| Formations Diplômes | <ul style="list-style-type: none"> • Master 2, ICF : Ingénierie du Conseil et de la Formation | <ul style="list-style-type: none"> • Master 2 – Organisation et Développement - Option Diagnostic et Intervention en Organisation | <ul style="list-style-type: none"> • Master 2 «Gestion Ressources Humaines» • DESS Psychologie sociale et du Travail |
| Domaines d'intervention | <ul style="list-style-type: none"> • GPEC, Audit Stratégie RH • Ingénierie de la formation, • Recrutement • organisation | <ul style="list-style-type: none"> • GPEC, Audit stratégie RH recrutement • Organisation • analyse de la politique salariale | <ul style="list-style-type: none"> • GPEC • Accompagnement conduite du changement TPE-PME • Audit stratégie RH. |
| Durée d'expérience | TPE-PME : 7 ans | TPE-PME : 7 ans | TPE-PME : 8 ans |

TARIF PAR JOUR D'INTERVENTION

1 000 € HT