

Présentation Structurée de 5 Stratégies RH Types

1. Stratégie RH – PME en forte croissance

Titre stratégique : Consolider une organisation apprenante et attractive

Objectifs	Moyens RH	Indicateurs
Fidéliser les talents	Onboarding renforcé, cooptation	Turnover < 15%
Maintenir l'engagement	Culture managériale bienveillante	90% satisfaction intégration
Structurer la montée en compétences	Parcours de formation modulaires	50% des salariés formés aux soft skills

→ **Impact attendu** : une dynamique RH soutenue au service de la rétention et de la projection.

2. Stratégie RH – Transformation digitale

Titre stratégique : Accompagner la transformation digitale par le leadership

Objectifs	Moyens RH	Indicateurs
Renforcer les compétences numériques	MOOC internes, coaching digital	100% managers formés
Mobiliser l'encadrement	Parcours leader digital	Adoption numérique > 80%
Ancrer une culture d'innovation	Communauté de pratiques digitales	Réduction incidents digitaux > 20%

↓ **Résultat visé** : un socle de compétences numériques solide et transversal.

3. Stratégie RH – Organisation publique

Titre stratégique : Restaurer la confiance interne et valoriser le service public

Objectifs	Moyens RH	Indicateurs
Mobiliser durablement les agents	Pacte RH co-construit	+20 pts satisfaction sociale
Revaloriser les carrières	Parcours internes renforcés	1,5x promotions internes

Objectifs	Moyens RH	Indicateurs
Fluidifier le dialogue social	Communication RH repensée	70% participation baromètre

→ **Finalité** : Réconciliation institutionnelle et reconnaissance de l'engagement.

4. Stratégie RH – Qualité de Vie au Travail (QVCT)

Titre stratégique : Préserver le capital humain par la QVCT

Objectifs	Moyens RH	Indicateurs
Réduire les risques psychosociaux	Formations prévention & écoute	Absentéisme -2 pts
Renforcer le bien-être	Droit à la déconnexion + flexibilité	Score bien-être > 7/10
Développer la reconnaissance	Feedback structuré, ateliers	100% managers formés aux RPS

↻ **Effet escompté** : une baisse significative de la tension organisationnelle.

5. Stratégie RH – Marque employeur & inclusion

Titre stratégique : Réinventer l'expérience collaborateur pour une entreprise inclusive

Objectifs	Moyens RH	Indicateurs
Attirer des profils diversifiés	Audit marque employeur + ambassadeurs	25% recrutements alternatifs
Favoriser l'équité et la diversité	Mentorat inversé, communication inclusive	Index égalité ≥ 95
Consolider l'image interne	Parcours personnalisé & éthique	80% alignement valeurs perçues/vécues

🎯 **Cible RH** : une culture engagée, lisible et incarnée à l'intérieur comme à l'extérieur.

Document conçu pour être intégré à une feuille de route stratégique RH, présenté en Codir, Comex ou CSE.