

LIVRABLE RH COMPLET : DIAGNOSTIC & FEUILLE DE ROUTE STRATEGIQUE

1. Diagnostic RH Global

A. Effectifs et structure

- Effectif total : 450 ETP
- Répartition : 60% CDI, 30% CDD, 10% alternants
- Ancienneté moyenne : 6,4 ans

B. Indicateurs clés

- Turnover annuel : 18% (objectif cible $\leq 12\%$)
- Absentéisme moyen : 6,1%
- eNPS : -12 (objectif ≥ 0)
- Index égalité F/H : 86/100

C. Compétences et transformation

- 23% des métiers affectés par la digitalisation
- 48% des collaborateurs sans parcours de montée en compétences

D. Climat social

- Résultats baromètre 2024 :
- Charge perçue trop élevée (62%)
- Manque de reconnaissance (49%)
- Appétence forte pour flexibilité (71%)

2. Enjeux Stratégiques RH 2025-2027

Enjeu	Conséquence RH	Objectif
Fidélisation des talents	Maintenir les compétences critiques	Réduire turnover à 12%
Accélération digitale	Réduire l'écart de compétences numériques	Digitaliser 100% métiers clés
Engagement & QVCT	Réduire l'absentéisme et le désengagement	eNPS ≥ 0 + plan QVT
Responsabilité sociale	Respect des obligations légales & culture inclusive	Index égalité ≥ 95

3. Feuille de Route RH Stratégique

A. Objectifs priorisés

1. Réduction du turnover de 18% à 12% (fin 2027)
2. Digitalisation de 100% des métiers critiques (fin 2026)
3. Index égalité F/H supérieur à 95 (fin 2025)
4. Passage à un eNPS ≥ 0 (mesure 2027)

B. Plan d'Actions RH (synthèse)

Axe RH	Action Clé	Responsable	Délais	KPI
Recrutement	Renforcer onboarding + cooptation	RH Recrutement	T3 2025	Turnover 3 mois < 10%
Formation	Déployer MOOC internes + certifications	RH Formation	T4 2026	100% métiers formés
Engagement	Lancer baromètre + plan QVT	DRH / QVT	T2 2025	eNPS annuel + score QVT
Inclusion	Créer cellule égalité + corriger écarts salariaux	RH Rémunération	T1-T4 2025	Index égalité ≥ 95

C. Gouvernance et suivi

- Comité de pilotage RH tous les trimestres
- Tableaux de bord RH actualisés (mensuels & semestriels)
- Indicateurs partagés avec la direction

D. Communication et accompagnement

- Campagne interne de lancement (newsletter + webinaire)
- Ateliers d'appropriation pour les managers
- Mise à disposition de supports RH (guides, FAQ, intranet)

E. Mesure et amélioration continue

- Revues semestrielles d'avancement
- Plan d'amélioration continue du plan RH (version V2 prévue en 2026)

Ce livrable constitue un outil évolutif de pilotage RH à présenter au Codir, au CSE ou à intégrer au plan stratégique global.