

1. Préambule et Positionnement Stratégique

- Contexte de l'organisation
 - Enjeux RH prioritaires
 - Alignement avec la stratégie globale
 - Objectifs généraux du plan
 - Périmètre concerné (population, sites, durée)
-

2. Diagnostic RH Initial

- Analyse des effectifs (quantité, ancienneté, âge, statut)
 - Cartographie des compétences et besoins en formation
 - Indicateurs sociaux (absentéisme, turnover, accidents)
 - Analyse du climat social et retours collaborateurs
 - Analyse des dispositifs RH existants (formation, mobilité, recrutement, etc.)
-

3. Axes Stratégiques du Plan RH

- Développement des compétences et de l'employabilité
 - Attractivité et marque employeur
 - Dialogue social et QVCT
 - Management et leadership
 - Inclusion et égalité professionnelle
 - Digitalisation des processus RH
-

4. Fiches Actions Opérationnelles

Action	Objectif	Responsable	Parties prenantes	Moyens	Calendrier	Indicateurs
Plan compétences métiers critiques	Réduire les écarts sur postes-clés	DRH	Managers, OPCO	Budget formation	Janv - Déc 2026	% de compétences couvertes
Dispositif de cooptation	Attirer des profils stratégiques	RH Recrutement	Salariés ambassadeurs	Prime, plateforme	Avril - Août 2025	Nb recrutements via cooptation

Action	Objectif	Responsable	Parties prenantes	Moyens	Calendrier	Indicateurs
Programme prévention RPS	Réduire le stress, améliorer QVCT	Réf. QVCT	CSE, managers	Cabinet externe, enquête	Mars - Sept 2025	Score bien-être, absences
Politique égalité F/H renforcée	Corriger les écarts salariaux	RH Rém.	Partenaires sociaux	Index, analyse grilles	Juin - Déc 2025	Index égalité, écarts corrigés
Parcours manager-coach	Accompagner posture managériale	Dev RH	Managers	Coaching, formation	Fév - Nov 2025	Taux de compléTION, eNPS

5. Pilotage et Suivi

- Constitution du Comité de pilotage RH
- Répartition des rôles et responsabilités
- Mécanismes de suivi (indicateurs, tableaux de bord, points d'étape)
- Processus de réajustement (sprints, points d'écarts)

6. Communication et Implication

- Plan de communication interne multicanal
- Mobilisation des managers et relais internes
- Sensibilisation des collaborateurs
- Outils d'appropriation (guides, intranet, FAQ)

7. Clôture et Capitalisation

- Évaluation finale de l'efficacité du plan
- Retours d'expérience
- Rétroplanning de fin de plan
- Préparation du plan suivant ("plan du plan")

Annexes

- Données sociales détaillées
- Tableaux d'indicateurs RH consolidés
- Référentiels internes (compétences, métiers, formations)

- Calendrier RH global
-

Document personnalisable selon la convention collective applicable et les besoins stratégiques de l'entreprise.