



- **Accompagner le changement en adoptant une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **Agir face aux mutations RH induites par les transitions économiques, écologiques et numériques**
- **Booster le recrutement et développer l'attractivité employeur**
- **Optimiser l'intégration des collaborateurs et adopter une démarche inclusive**
- **Professionaliser la fonction RH et intégrer une démarche d'amélioration continue**
- **Mettre en conformité sa gestion des RH**
- **Renforcer les relations sociales, le dialogue social et la communication interne**

*L'expertise de Cabinet 2A est référencée par les DREETS et les OPCO pour le dispositif co-financé Prestation conseil en ressources humaines pour les TPE et PME selon l'instruction N° DGEFP/MADEC/2022/208 du 15 septembre 2022.*

### Accompagner le changement en adoptant une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

#### Elaborer un Plan de GPEC

Le cabinet vous accompagne pour **identifier les besoins en emploi et définir des objectifs de gestion des ressources humaines** à court et moyen termes en analysant les postes, les compétences, la charge de travail et les possibilités d'adaptation ou de redéploiement, afin d'aligner les ressources disponibles avec les orientations stratégiques de l'organisation.

Le cabinet intervient pour la mise en place d'un **dispositif structuré de gestion prévisionnelle des compétences** intégrant des **outils d'évaluation et de détection des besoins** en compétences, l'organisation et l'analyse des **entretiens professionnels** et la formalisation des besoins à court et moyen termes, en vue de définir des **objectifs de formation** en adéquation avec les exigences opérationnelles et les modalités pédagogiques appropriées.

Le cabinet **co-construit** avec vous et les partenaires de la formation un **plan de développement des compétences** axé sur les objectifs de l'entreprise, en optimisant les budgets de formation, en sélectionnant des offres pertinentes selon des critères définis, et en structurant des parcours de professionnalisation adaptés aux besoins des collaborateurs.

#### Organiser la transmission des compétences

**La transmission des savoir-faire et des connaissances** représente des enjeux stratégiques pour les organisations :

- préserver la mémoire et la performance de l'entreprise
- sécuriser les compétences clés face aux départs ou aux mutations
- favoriser l'apprentissage continu
- renforcer l'engagement des collaborateurs et assurer la pérennité des pratiques et de l'expertise métier.

Pour répondre à ces enjeux, le cabinet vous accompagne pour **organiser et structurer la formation interne** en concevant des parcours pédagogiques, en mobilisant et valorisant les expertises disponibles, en évaluant la faisabilité des actions et en pilotant la mise en place de parcours de transmission des compétences.

#### Elaborer un Plan de Gestion des âges

Le cabinet vous accompagne également pour **élaborer une stratégie de gestion des âges et un plan d'actions**. Le plan de gestion des âges doit permettre d'assurer la **continuité des compétences**, en identifiant **les savoir-faire critiques** détenus par les collaborateurs expérimentés, en mettant en place des **actions de capitalisation** (cartographie des compétences, retours d'expérience, documentation des pratiques), et en organisant des dispositifs de **transmission intergénérationnelle**.

Le plan d'action intègre également des actions visant à favoriser le **maintien dans l'emploi des salariés seniors** en termes d'employabilité et de conditions de travail.

## Agir face aux mutations RH induites par les transitions économiques, écologiques et numériques

### Stratégie RH

Cabinet 2A vous accompagne dans la conduite du changement pour intégrer les transitions qui s'imposent à vos organisations. Nous intervenons pour définir la **stratégie RH d'accompagnement des transitions** visant à anticiper et analyser leurs impacts sur l'organisation, les postes et les compétences, afin de déployer un plan d'actions adapté : recrutement, évolution des pratiques managériales, transformation des processus RH et construction de parcours de professionnalisation.

### Réaliser une étude d'impacts

Mesurer les effets des transformations sur la structure, les fonctions et le capital humain de l'entreprise :

- Evaluation de l'organisation actuelle
- Analyse des postes de travail
- Etat des lieux des compétences existantes
- Identification des leviers d'adaptation

### Elaborer un Plan d'actions RH

Adapter les ressources humaines aux enjeux stratégiques de transformation

- Recrutement ciblé de nouveaux profils
- Adaptation des postes et des structures organisationnelles
- Evolution des modes de management
- Transformation des processus RH
- Détection fine des besoins en compétences
- Construction de parcours de professionnalisation sur mesure

## Booster le recrutement et Développer l'attractivité Employeur

### Structurer le Processus de recrutement

Le cabinet vous accompagne pour **structurer et optimiser votre processus de recrutement** en organisant méthodiquement les étapes allant de l'identification des besoins en emploi à la formalisation d'une stratégie, en passant par la définition des profils, la recherche de candidats et l'accompagnement à l'entretien.

### Marque Employeur

**Attirer les candidats et les talents, engager et fidéliser les collaborateurs** est un enjeu partagé par toutes les entreprises.

Mener une réflexion sur sa **Marque employeur** vise à identifier les leviers d'attractivité et construire une **stratégie de valorisation de l'image de l'entreprise**.

### Construire un plan d'actions Marque Employeur

Afin de vous accompagner dans cette démarche, le cabinet vous propose la **réalisation d'un diagnostic suivi de la mise en œuvre d'un plan d'actions dédié à la Marque Employeur**. La prestation consiste à analyser en profondeur le positionnement de l'entreprise sur les trois dimensions clés de la marque employeur : son **identité**, son **image interne** et sa **réputation externe**. Cette démarche s'appuie sur une évaluation fine des facteurs d'attractivité à travers plusieurs critères.

Sur la base de cette analyse, une **stratégie de valorisation de la marque employeur** est formalisée, permettant de définir les orientations prioritaires pour renforcer l'attractivité de l'entreprise. Elle se traduit ensuite par la **construction d'un plan d'actions concret** incluant des leviers de communication, des actions de valorisation des pratiques RH et le renforcement de la visibilité de l'entreprise.

## Optimiser l'intégration des collaborateurs et adopter une démarche inclusive

### Elaborer un processus d'intégration

Le cabinet vous accompagne dans la mise en place d'un **processus d'intégration** structuré incluant l'élaboration de parcours individualisés et adaptés, la mobilisation des ressources internes (managers, RH, référents métiers), ainsi que l'évaluation continue du processus pour garantir une intégration progressive, efficace et durable

### Construire de parcours spécifiques

Le cabinet vous accompagne dans la **construction de parcours d'intégration** :

- Analyse des besoins : évaluation des compétences requises, recueil des attentes des managers, évaluation des écarts de compétences
- Conception du parcours d'intégration : planning des étapes et séquençage de la mise en situation progressive et de formations, conception de supports
- Identification et mobilisation du tuteur RH, du référent métier et du manager de proximité
- Suivi et évaluation : organisation d'entretiens de suivi, positionnement régulier, évaluation de la satisfaction

### Intégrer une démarche inclusive

Le cabinet vous accompagne dans la **mise en œuvre opérationnelle d'une démarche inclusive** à travers plusieurs étapes :

- Évaluation de l'existant et Identification des freins à l'inclusion
- Définition d'une stratégie inclusive : formalisation d'une politique d'inclusion, définition d'objectifs mesurables
- Sensibilisation et formation
- Détermination des actions de formation et de sensibilisation des managers, recruteurs et collaborateurs
- Adaptation des pratiques RH
- Adaptation du suivi, du pilotage et de la

## Professionaliser la fonction RH et intégrer une démarche d'amélioration continue

### Améliorer la performance de la fonction RH

Cabinet 2A vous accompagne dans la professionnalisation de la fonction RH. Il s'agit de structurer et de **renforcer son rôle stratégique et opérationnel au sein de l'organisation**, en dotant les équipes RH de compétences spécifiques, de processus formalisés, d'outils performants et d'indicateurs de pilotage, afin de garantir une gestion efficace et proactive des ressources humaines, alignée sur les objectifs de l'entreprise.

#### Organiser

##### Clarification des rôles et missions RH

- Définition des **responsabilités précises** des acteurs RH
- Formalisation d'une **cartographie des processus RH** : recrutement, intégration, formation, mobilité, évaluation, paie, etc.
- Organisation de la fonction RH

#### Former

##### Renforcement des compétences RH

- Identification des **besoins en formation des équipes RH**
- Élaboration des parcours de **montée en compétences**

#### Structurer

##### Structuration des outils et procédures

- Conception et adaptation des **outils RH**
- Création des **procédures formalisées** pour chaque processus RH
- Élaboration de **référentiels de compétences** adaptés, des fiches de poste actualisées et de matrices de polyvalence

#### Suivre

##### Mise en place d'indicateurs RH et pilotage

- Élaboration de **tableaux de bord RH** pour suivre les indicateurs clés (formation, entretiens professionnels, obligations sociales, suivi enquêtes QVCT, suivi entretiens de recrutement, suivi intégration, suivi dialogue social...)
- Construction d'indicateurs de performance

## Mettre ses processus RH en conformité

### Adapter les pratiques pour garantir la conformité des processus

Cabinet 2A vous accompagne dans la ***mise en conformité de vos processus RH*** par l'analyse des pratiques existantes, la mise à jour des documents obligatoires et la vérification du respect des obligations légales en matière de temps de travail, rémunération, égalité, inclusion, santé, sécurité et prévention des risques professionnels.

Le cabinet intervient à plusieurs niveaux :

- Analyse des pratiques actuelles de l'entreprise par rapport aux obligations légales
- Mise à jour des documents obligatoires : Règlement intérieur, affichages obligatoires
- Conformité en matière de temps de travail et rémunération : Vérification des pratiques liées aux heures supplémentaires, repos compensateurs, minimums légaux et égalité salariale.
- Respect des obligations sociales : Conformité avec les obligations liées à la diversité, à l'inclusion, à l'égalité femmes-hommes et à l'emploi des travailleurs handicapés.
- Prévention des risques professionnels et obligations en santé et sécurité : Mise en place des DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), formations obligatoires en santé et sécurité, gestion des risques psychosociaux