

CADRIA RES. HUMAINES

MEMO - LISTE NON EXHAUSTIVE



Stratégie RH :

Stratégie RH : Définir une vision stratégique pour les ressources humaines alignée avec les objectifs globaux de l'entreprise
Stratégie RH : Analyser les tendances du marché de l'emploi pour anticiper les besoins en compétences
Stratégie RH : Concevoir des politiques et procédures RH conformes à la législation française
Stratégie RH : Développer des programmes de diversité et d'inclusion
Stratégie RH : Mettre en œuvre une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
Stratégie RH : Optimiser les structures organisationnelles et les descriptions de postes
Stratégie RH : Superviser les processus d'évaluation et de gestion de la performance
Stratégie RH : Élaborer un plan de succession pour les postes clés de l'entreprise
Stratégie RH : Gérer le budget du département RH

Recrutement et Intégration :

Recrutement et Intégration : Concevoir et déployer des stratégies de recrutement innovantes
Recrutement et Intégration : Mettre en place un processus d'onboarding pour les nouveaux employés
Recrutement et Intégration : Utiliser des outils d'évaluation pour sélectionner les candidats
Recrutement et Intégration : Organiser des salons de l'emploi et des campagnes de recrutement
Recrutement et Intégration : Négocier les offres d'emploi avec les candidats sélectionnés
Recrutement et Intégration : Développer des partenariats avec des universités et des écoles
Recrutement et Intégration : Mettre en œuvre des programmes de stages et d'alternance

Formation et Développement :

Formation et Développement : Identifier les besoins en formation et élaborer des plans de développement professionnel
Formation et Développement : Créer des modules de formation e-learning adaptés aux employés
Formation et Développement : Évaluer l'efficacité des programmes de formation
Formation et Développement : Gérer le compte personnel de formation (CPF) des employés
Formation et Développement : Organiser des ateliers de leadership et de management

Gestion des Performances :

Gestion des Performances : Définir des indicateurs clés de performance (KPI) pour les différents départements
Gestion des Performances : Élaborer un système d'évaluation annuelle des performances
Gestion des Performances : Mettre en place des entretiens de performance et de développement
Gestion des Performances : Gérer les plans d'action correctifs suite aux évaluations de performance
Gestion des Performances : Suivre et analyser le taux de turnover des employés

Relations sociales et Conformité :

Relations sociales et Conformité : Assurer la relation avec les représentants du personnel et les institutions sociales
Relations sociales et Conformité : Gérer les négociations collectives et les accords d'entreprise
Relations sociales et Conformité : Veiller à l'application du droit du travail et à la conformité légale
Relations sociales et Conformité : Prévenir les risques psychosociaux et promouvoir la qualité de vie au travail
Relations sociales et Conformité : Conduire les procédures disciplinaires et de licenciement

WWW.CADRIA.FR



Avantages sociaux et Rémunération :

Avantages sociaux et Rémunération : Concevoir des grilles salariales compétitives
Avantages sociaux et Rémunération : Élaborer des plans de rémunération variable et de bonus
Avantages sociaux et Rémunération : Gérer les avantages sociaux et les programmes de prévoyance
Avantages sociaux et Rémunération : Réaliser des études de benchmarking salarial
Avantages sociaux et Rémunération : Mettre en place des systèmes d'épargne salariale (PEE, PERCO)

Bien-être et Santé au travail :

Bien-être et Santé au travail : Promouvoir les initiatives de bien-être en entreprise
Bien-être et Santé au travail : Évaluer et améliorer les conditions de travail
Bien-être et Santé au travail : Mettre en œuvre des programmes de prévention des risques professionnels
Bien-être et Santé au travail : Organiser des campagnes de santé et de sécurité au travail
Bien-être et Santé au travail : Collaborer avec les services de santé au travail

Systemes d'Information RH :

Systemes d'Information RH : Sélectionner et implémenter des logiciels de gestion des ressources humaines
Systemes d'Information RH : Garantir la sécurité des données personnelles des employés
Systemes d'Information RH : Optimiser l'utilisation des SIRH pour les processus RH
Systemes d'Information RH : Former les employés à l'utilisation des outils numériques RH
Systemes d'Information RH : Analyser les données RH pour soutenir la prise de décision

Marque Employeur et Communication Interne :

Marque Employeur et Communication Interne : Créer et promouvoir la marque employeur
Marque Employeur et Communication Interne : Développer des campagnes de communication interne
Organiser des événements internes pour renforcer l'esprit d'équipe
Marque Employeur et Communication Interne : Élaborer des newsletters internes régulières
Gérer la présence de l'entreprise sur les plateformes d'emploi et médias sociaux
Mettre à jour régulièrement le contenu de la page carrière du site web de l'entreprise
Mener des enquêtes sur l'engagement des employés et l'ambiance de travail

Gestion de la diversité et de l'inclusion :

Gestion de la diversité et de l'inclusion : Concevoir des programmes pour promouvoir l'égalité des chances
Gestion de la diversité et de l'inclusion : Assurer la formation des équipes sur la diversité et le respect au travail
Gestion de la diversité et de l'inclusion : Suivre les indicateurs de diversité et rendre compte des progrès

Gestion des changements et Restructurations :

Gestion des changements et Restructurations : Planifier et communiquer sur les changements organisationnels
Gestion des changements et Restructurations : Accompagner les employés dans les phases de transition
Gestion des changements et Restruct. : Planifier les départs et gérer les plans de sauvegarde de l'emploi

Relations Internationales et Mobilité :

Relations Internationales et Mobilité : Gérer la mobilité internationale des employés, y compris les expatriations et détachements
Relations Internationales et Mobilité : Développer des politiques de mobilité attractives pour les talents internationaux
Relations Internationales et Mobilité : Assurer le suivi administratif et légal des salariés en mobilité

Santé au travail et Prévention des risques :

Santé au travail et Prévention des risques : Définir et mettre en œuvre une politique de santé au travail
Mettre en place des actions de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles
Organiser des formations en matière de sécurité et de santé au travail

Audit et Contrôle interne RH :

Audit et Contrôle interne RH : Réaliser des audits réguliers des processus et des politiques RH
Audit et Contrôle interne RH : Établir des rapports de contrôle interne et proposer des améliorations
Audit et Contrôle interne RH : Veiller au respect des procédures internes et des normes qualité RH

Technologies et Innovation RH :

Explorer et intégrer les nouvelles technologies dans les processus RH (IA, automatisation, etc.)
Technologies et Innovation RH : Promouvoir l'utilisation des réseaux sociaux pour le recrutement et l'image de l'entreprise