

# Titre de Document

Fiche de processus RH



## Département

Ressources humaines

## Cercle N° :

10

Processus	Ressources Humaines
Pilote de processus	SAKHI Hanae
Les objectifs	Assurer la cohérence entre la stratégie de l'entreprise et la stratégie RH par a mise en place des moyens nécessaires pour orienter le personnel vers les objectifs tout en gardant un climat favorable
Le fournisseur	-Les candidats. - Les cabinets de recrutements. - Les pages internet et applications dédiées au recrutement.
Le client	La Direction Générale. - Les autres départements.
Les éléments d'entrée (exigences)	- Ordres de la Direction Générale. - Nécessité de recrutement. - Besoins en formation. - Expression des besoins en personnel. - Analyse de l'écart entre les objectifs
Les éléments de sortie (exigences)	- Personnel adéquat aux attentes et exigences des départements. - Personnel intégré et formé au fur et à mesure. - Ordres appliqués : licenciement- changement de poste- affectation

### Les étapes du processus (Les activités)



Les ressources	- Fiche de poste et de mission. - Dossier du personnel. - Fiche de formation et évaluation. - Tableau de polyvalence.
----------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formation.</li> <li>- Bulletin de salaire.</li> <li>- Procédure de recrutement et d'intégration.</li> <li>- Procédure de GPEC et de formation.</li> </ul>
Les indicateurs de performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accident de travail.</li> <li>- Taux d'absentéisme</li> <li>- Taux d'absence maladie</li> <li>- Ecart relatif : variation de la masse salariale</li> <li>- Turn- over</li> <li>- Taux de formations réalisées</li> </ul>
Les risques liés au processus	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Le besoin en ressource humaines n'est pas bien identifié.</li> <li>- La non adéquation de compétence de la nouvelle responsabilité avec le poste demandé.</li> <li>-Compétence non maintenue.</li> <li>-Mauvaise planification.</li> <li>-Le budget alloué par la DAF n'est pas suffisant pour réaliser les projets de la DRH.</li> <li>-L'incapacité de fidéliser le personnel performant.</li> <li>-Rotation importante et non maitrisée du personnel.</li> <li>-La diffusion d'une image de la DRH qui n'est pas en faveur de la société : ne stimule pas l'attractivité des talents et favorise la fuite du personnel.</li> </ul>
Les opportunités liées au processus	<p>La digitalisation du métier de la DRH et de son organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Benchmark pour apprendre de nouvelles pratiques à partir de l'expérience des autres entreprises.</li> <li>- Stimuler les échanges avec les managers et renforcer la culture d'entreprise.</li> </ul>
Les informations documentées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiches de poste.</li> <li>- Fiches de paie.</li> <li>- Programmes de formation.</li> <li>- Budget du département.</li> <li>- Grille des emplois</li> <li>- Organigramme</li> <li>- Contrat de travail</li> </ul>

<i>Rédacteur</i>	DRH SAKHI Hanae	01.10.2022	Signature :
<i>Approbateur</i>	DG SOULALI Wassila	01.10.2022	Signature :