

FICHES TECHNIQUES FONDAMENTAUX RH AUTOUR DU CAS GRANDS MOULINS DE PARIS

Fiche technique RH 1 - Audit social

Fiche technique RH 2 - Santé au travail et risques organisationnels

Questions d'analyse

- ✓ Les conditions de travail semblent-elles compatibles avec une performance durable ?
- ✓ L'organisation favorise-t-elle la coopération et la prévention des risques ?
- ✓ Les contraintes de productivité créent-elles des tensions sur les équipes ?
- ✓ Quels effets la santé au travail peut-elle avoir sur les résultats de l'entreprise ?

Fiche technique RH 3 - Rémunération et structure de coûts RH

- ✓ **Questions à analyser**
- ✓ La politique de rémunération est-elle compétitive ?
- ✓ Est-elle cohérente avec les contraintes financières de l'entreprise ?
- ✓ La masse salariale évolue-t-elle au même rythme que l'activité ?
- ✓ Les coûts RH sont-ils uniquement subis ou aussi considérés comme un investissement ?
- ✓ **Principaux éléments à observer (par exemple)**
- ✓ poids de la masse salariale dans les charges ;
- ✓ équilibre entre fixe et variable ;
- ✓ cohérence entre rémunération et performance ;
- ✓ coût du turnover ;
- ✓ coût de l'absentéisme ;
- ✓ effort de formation ;
- ✓ coût des tensions de recrutement.
- ✓ **Lien avec l'analyse financière**
- ✓ La structure de coûts RH influence directement :
 - ✓ les marges ;
 - ✓ la rentabilité ;
 - ✓ la productivité ;
 - ✓ les besoins de financement ;
 - ✓ la capacité à investir.

Fiche technique RH 4 - KPI et indicateurs RH

- ✓ **Questions d'analyse**
- ✓ Quels indicateurs sont les plus pertinents pour cette entreprise ?
- ✓ Que montrent-ils sur sa stabilité sociale ?
- ✓ Quels liens peut-on faire entre ces KPI et les résultats financiers ?
- ✓ Ces indicateurs signalent-ils un risque ou un levier de création de valeur ?

Questions d'analyse

- L'entreprise semble-t-elle attractive sur son marché de l'emploi ?
- Quels métiers paraissent les plus sensibles ?
- Les difficultés de recrutement peuvent-elles freiner la croissance ou la performance ?
- Quels leviers RH pourraient renforcer l'attractivité de l'entreprise ?

Lien avec la performance

Des difficultés de recrutement peuvent entraîner :

- des sous-effectifs ;
- une surcharge pour les équipes en place ;
- une baisse de qualité ;
- un ralentissement de la production ;
- des coûts supplémentaires ;
- une fragilisation du développement futur.