

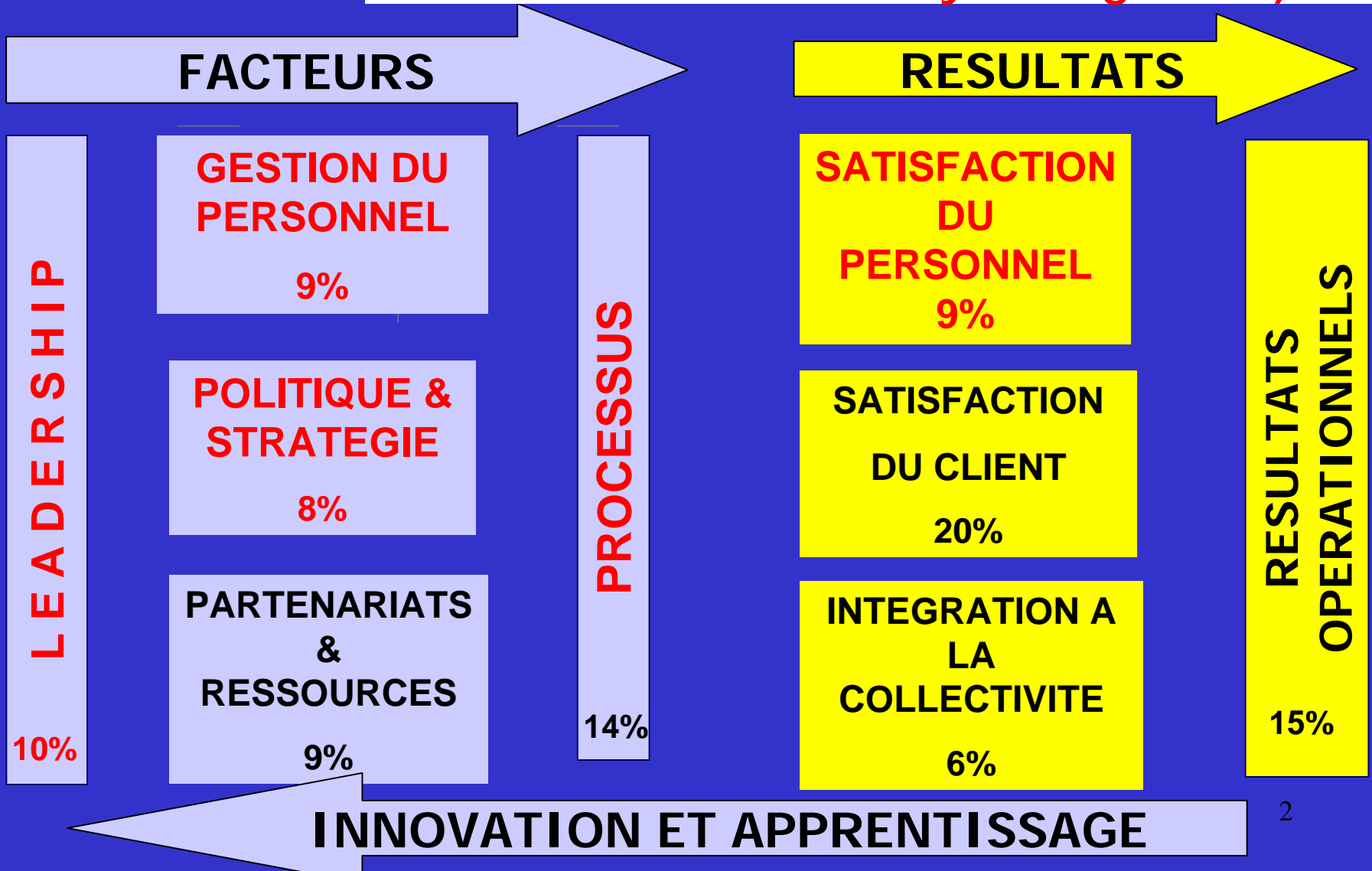
Investors In People

Investors In People

référentiel
international
de développement
des
ressources humaines



L'impact du facteur humain sur les résultats de l'entreprise selon l'EFQM (European Foundation for Quality Management)



Investors in People est basé sur **3 principes** :

- ✓ **Planification**
- ✓ **Action**
- ✓ **Évaluation**

Ces 3 principes se déclinent en **10 critères** et **39 indicateurs de conformité** au référentiel.

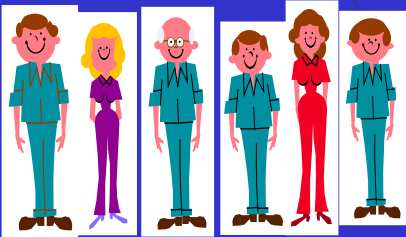
Les entreprises sont "mesurées" vis-à-vis de ces critères par le biais d'un diagnostic extérieur.

Méthodologie : interviews, rapport de diagnostic, actions de mise à niveau, audit final, certification.

10 facteurs d'amélioration de la performance



Sensibilisation



Le personnel



Déroulement de la démarche IIP

**Diagnostic
et Plan d'action**

**Mise en œuvre du plan
d'action;
Accompagnement**

**Préparation de la
certification**

**Audit par auditeur
international**

Comité de certification

Certification

Amélioration continue

Engagement !!!



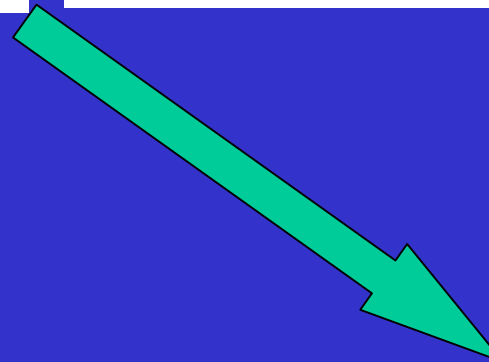
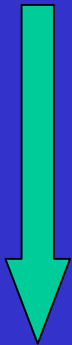
L'entreprise



La conduite d'un projet IIP

Conseillers externes:

conseillers homologués IIP;
autres consultants,
structure IIP France



Entreprise :

chef de projet/facilitateur
catalyseur interne

Accompagnement :

pour le diagnostic et le
plan d'action :
informations, conseils

Ateliers de formation :

thèmes RH
« orientés *IIP* »

Groupes de travail :

- objectifs d'action
- suivi

Quelques uns des résultats de la démarche IIP ...

AMELIORATION DES RESULTATS

- productivité améliorée
- réduction des coûts et des pertes
- profitabilité améliorée

SATISFACTION DES CLIENTS

- notoriété accrue de l'entreprise
- meilleure écoute des clients
- fidélisation

Investors In People

- motivation améliorée
- réduction de l'absentéisme
- meilleures candidatures

- valorisation des démarches qualité (ISO)
- révision des politiques et pratiques RH
- actions de formation plus efficaces

IMPACTS SUR LE PERSONNEL

METHODES DE TRAVAIL

Groupe Hager France

Taille :

3500 personnes

Industrie :

Fabrication/distribution d'équipement électrique

Lieu :

Obernai + 19 Agences en France

Commentaires

“ Permettre au plus grand nombre de pouvoir réaliser son **projet personnel** dans le cadre du **projet d'entreprise** est le fondement de la culture Hager.

Elle a pu être mise en pratique à travers un plan d'action Investors in People, positionnant les responsables Ressources Humaines comme animateurs et les managers opérationnels comme pilotes de processus. ”

*Jean-François MALLEVILLE,
Responsable RH Production*

hager



Hôtel Intercontinental

Taille :

450 personnes

Industrie :

Hôtellerie

Lieu :

Paris

Commentaires

« Il s'agit en réalité de mettre en place une nouvelle culture d'entreprise.... **le taux de satisfaction de nos employés** est passé de 61% à 68%.

C'est le premier résultat concret et positif de cette opération ».

*Jean-René Guillaumet,
Responsable Formation*

Hôtel Intercontinental, Paris



POLITIQUE RH « AJUSTÉE IIP »

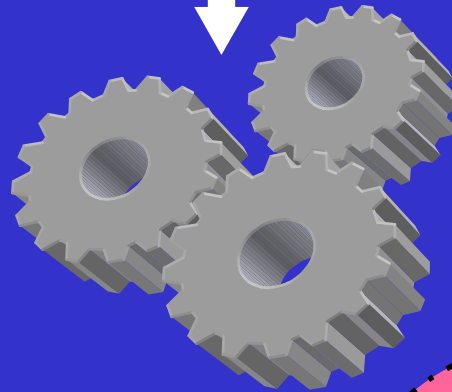
- Management de la performance -



Stratégie de l'entreprise



**Organisation
du travail**



**Entretiens
professionnels
« Performance »**

**Politique de
rémunération**

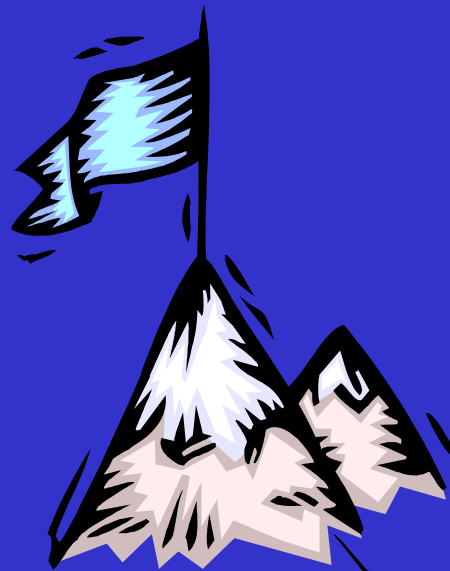
5 ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA PERFORMANCE

OBJECTIFS

COMPETENCES

RESSOURCES :

- humaines
- matérielles



MOTIVATION

CONDITIONS DE REALISATION :

- qualité de l'organisation du travail
- efficacité de l'encadrement
- cohésion des équipes
- état du marché : porteur ?

POLITIQUE RH « AJUSTÉE IIP »

Management des compétences

Référentiels
Métiers

Développement
des
Compétences



Référentiels
Compétences

Evaluation des
Compétences

Entretiens
Professionnels
« Compétences »

ENJEUX ET FREINS

Amalthée Conseil RH

Acteurs :

Direction de l'entreprise

DRH

Managers

Collaborateurs

IRP

Enjeux :

Performances et Développement durable

Rôle stratégique et rationalisation des moyens

Acquisition de moyens et de pouvoirs d'action

Employabilité améliorée

Reconnaissance de leur rôle

Freins :

Durée incontournable de la démarche

Transformation en profondeur des processus RH

Accroissement des exigences de leur rôle

Pression supplémentaire

Incidences de l'évaluation des compétences et des performances

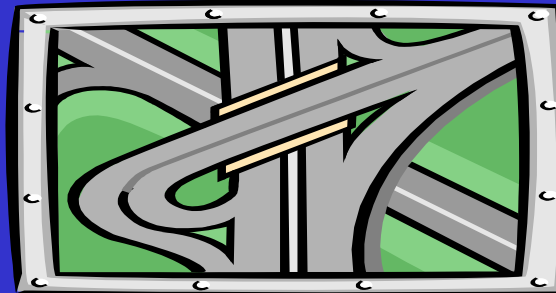
REPARTITION DES MISSIONS DES ACTEURS RH

Responsable
Développement
RH

Responsable
Management de
la Performance

Responsable
SIRH

Responsable
des Relations
Sociales



Responsable
Communication

Responsable
Formation et
Professionalisation