# 2ÈME ANNÉE

## LANCEMENT ET STRUCTURATION DE L'ENTREPRISE

La deuxième année de l'entreprise est marquée par le développement de l'entreprise. De ce fait les attentes du service RH seront en adéquation avec ce développement.

Les objectifs généraux de la deuxième année sont les suivants :

**La prévision des besoins en recrutement et en formation**

**Établir un processus de recrutement et d'onboarding**

**Mettre en place une grille salariale de départ**

Vous trouverez ci-dessous les différents livrables demandés

RECRUTEMENT

# TO DO LIST

## Préparer le plan de recrutement prévisionnel

Support sur le Drive

Le plan de recrutement synthétise les divers besoins en personnel de l'entreprise, en précisant leur nature (création de postes, remplacements) et les acteurs impliqués (cabinets de recrutement, agences d'intérim, chasseurs de têtes, partenaires locaux, etc.).
En plus de ce plan de recrutement et de sa justification en lien avec le développement de l'entreprise, il vous est demandé d'expliquer vos choix concernant les acteurs sélectionnés pour vos recrutements.

ONBOARDING

# TO DO LIST

**Préparer un processus d’onboarding adapté à l’entreprise**

Le processus d’onboarding doit englober toutes les actions liées aux différentes étapes de l'intégration d'un collaborateur :

- Pré intégration : aspect administratif (collecte des documents nécessaires à l'embauche et à la création du contrat de travail)
- Parcours d'intégration physique.

Livrable attendu : Process écrit d’onboarding

RSE

# TO DO LIST

**Présenter l’engagement RSE de l’entreprise**

Présenter les actions et des directives afin de confirmer l’engagement RSE de l’entreprise.

Rédiger la charte éthique de l’entreprise

PAIE

# TO DO LIST

## Mettre en place une grille salariale de départ

Support sur le Drive

Étant donné que l'entreprise est en pleine expansion, il est essentiel que la grille de rémunération offre un avantage concurrentiel. En partant de la grille des minimums conventionnels, il convient de créer une grille interne à l'entreprise (avec des salaires supérieurs aux minima conventionnels) qui soit équilibrée et justifiée.

## Présenter la politique de rémunération

Présenter les avantages en nature de l’entreprise (prévoyance, mutuelle, TR,..) et la politique de rémunération de l’entreprise (primes, frais kilométrique, ancienneté, ...)