

Corrigé

Point d'étape réunion 1 - Cadrage du projet
Med-Soft

Proposition de solution (il y a plus d'une réponse possible)

Question clés	Proposition d'indicateur à suivre et de cible à se fixer	Source de données
Est-ce que les postes de l'organisation sont clairement décrits avec leurs missions et compétences ?	Taux de postes décrits : 100 % <i>(normalement tous les postes devraient être décrits)</i>	Fiches de postes
Combien de temps en moyenne est-ce qu'on reste sur un poste avant de pouvoir évoluer ?	Temps moyen sur un poste : 3 ans <i>(la cible ici se situe souvent entre 3 et 5 ans en fonction de nombreux paramètres, voir articles dans les revues RH)</i>	Mobilités internes (issues du système d'information des ressources humaines)
Est-ce que les grilles de salaires sont attractives et incitent les collaborateurs à rester et viser une évolution interne ?	Écart entre les salaires de 2 postes d'un même parcours : minimum 10 % d'écart de rémunération en moyenne <i>(ce chiffre de 10% est souvent utilisé comme référence, voir articles dans les revues RH)</i>	Salaires internes (issues du système d'information de paie)
Proposons-nous des formations pour accompagner et accélérer les évolutions ?	Taux de postes internes couverts par une formation d'onboarding : 100 % <i>(normalement tous les postes devraient avoir une formation de prise de poste)</i>	Catalogue des formations
Est-ce que nous communiquons auprès des collaborateurs sur ces éléments (i.e. les postes, etc.) ?	Nombre d'actions de communications par an sur les opportunités professionnelles pour les métiers de l'IT : 12 - 1 par mois <i>(objectif volontariste pour promouvoir les carrières possibles à la DSI)</i>	Communications RH

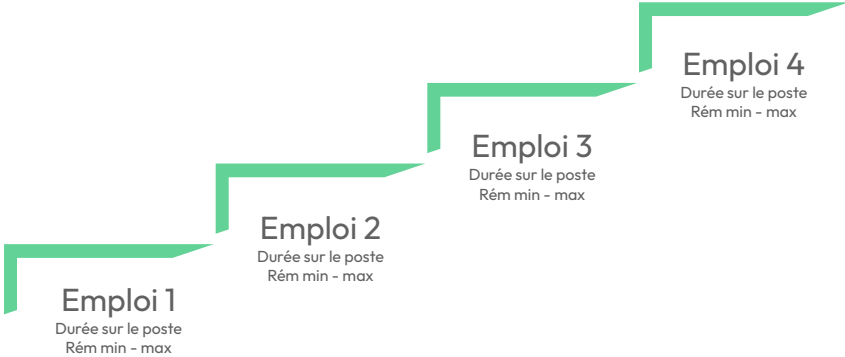
Exemple de maquette de tableau de bord de pilotage du projet

Taux de postes décrits

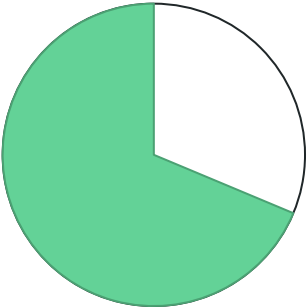


ex 70%

Temps moyens sur les postes et fourchette de rémunération (par filière)



Taux de postes couverts par une formation



ex 60%

Suivi des actions de communication

