

Le Service Ressources Humaines

MISSIONS DU SERVICE

Le service Ressources Humaines (RH) fait partie des services supports. Il est composé d’une DRH, d’une chargée RH, d’une chargée de paie et d’un apprenti en master RH.

| Mise en œuvre et sécurisation de la politique RH

La politique RH est définie par la direction générale de l’association. Elle est mise en œuvre et sécurisée par la direction des ressources humaines.

| Gestion administrative du personnel

Le service RH gère, de l’entrée à la sortie, le dossier administratif des salariés de l’association (contrat de travail, maladie, formation, rendez-vous Médecine du travail, congés payés, etc.).

| Paie

Le service RH produit chaque mois les bulletins de salaire de l’ensemble des salariés de l’OGFA.

| Accompagnement des salariés de l’association

Le service RH est présent pour accompagner chaque salarié, tout au long de son parcours professionnel au sein de l’association. Il est également un service support pour les chefs de service et les coordinateurs.

| Veille sociale et réglementaire

Le service RH se tient informé des évolutions réglementaires et conventionnelles et les applique, si nécessaire, à l’OGFA.

INDICATEURS D’ACTIVITÉ

Nombre de **personnes formées** en 2025 : **236 stagiaires** pour 2 650 heures

Nombre d’ETP au 31/12/2025 : **207 ETP**, soit 30 % de temps partiel

Nombre de salariés (CDD + CDI) au 31/12/2025 : **247**

Moyenne d’âge : 42,5 ans

ÉVÈNEMENTS MAJEURS

| 2025, une année de transformation pour le service RH

Cette année 2025 a été marquée par un tournant numérique sans précédent pour le service RH et, plus globalement, pour la gestion des ressources humaines au sein de l’association. Deux projets majeurs ont occupé l’année 2025, mettant un peu de côté le reste de nos projets.

| Paramétrage et déploiement de la solution NIBELIS

NIBELIS est un Système d'Information RH intégré, c’est-à-dire : un logiciel unique qui centralise l’ensemble des processus de gestion des ressources humaines dans un même environnement. Il propose une seule base de données RH, partagée par tous les modules, sans ressaisie et avec des informations cohérentes de l’entrée jusqu’à la sortie du salarié. Cet outil permet de sécuriser les processus RH.

| Un calendrier d'un an pour le déploiement

La mise en place de cet outil a demandé un travail considérable à l’équipe RH. La première partie a été le paramétrage de la solution. Cette étape a duré 6 mois et a permis de produire une première paie sur le nouvel outil en juin 2025. La seconde étape a été le déploiement des autres modules ; elle s’est déroulée au cours du 2nd semestre 2025.

| Lancement de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Initiée au cours du 1^{er} semestre 2025, cette démarche doit nous permettre de faire correspondre, dans la durée, les besoins actuels et futurs de la structure (métiers, compétences et organisations) avec les emplois, compétences et parcours des salariés. Accompagnée par le cabinet NEOGYS, cette démarche vise à anticiper les évolutions organisationnelles, réglementaires et démographiques, de sécuriser les parcours professionnels, d’accompagner les transformations de l’activité et d’éviter les situations subies (pénuries de compétences, désorganisation, turn-over ...).

| Qualité de vie au travail

Deux réunions ont été organisées par les Chefs de service pour auditer notre QVCT (qualité de vie et des conditions de travail).

PERSPECTIVES

| 2025, année de transformation profonde – 2026, année de consolidation

L'année 2026 sera marquée par le dernier déploiement NIBELIS, à savoir le module entretiens et compétences.

A la suite de la mise en place de ce dernier outil, une année de stabilisation de l'outil nous attend. Il est indispensable de continuer à développer l'outil et d'utiliser l'ensemble de son potentiel. Ce long travail va passer par l'optimisation des modules existant et par la correction de l'ensemble des problématiques encore présentes. Il faudra également prévoir des temps de travail avec les Chefs de service pour qu'ils continuent de prendre en main l'outil. Cela passera aussi par une communication accentuée auprès de l'ensemble des salariés.

| Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Ce travail, commencé en 2025, se poursuivra tout au long de l'année 2026. Le cabinet NEOGYS devrait, à nouveau, nous accompagner pour avancer sur ce projet et en produire les premiers éléments visibles.

L'objectif de 2026 n'est pas d'ajouter des outils, mais bien d'optimiser les outils existants.

| Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Le travail engagé autour de la QVCT se poursuivra également en 2026, avec la mise en œuvre progressive du plan d'actions élaboré à partir des audits réalisés auprès des équipes d'encadrement.

Des actions concrètes seront menées autour de la communication interne, du fonctionnement collectif, de la prévention des risques professionnels et du soutien aux managers, afin d'améliorer durablement les conditions de travail des collaborateurs.

| Formation professionnelle

Le plan de développement des compétences 2026 constituera un axe majeur d'accompagnement des équipes et de sécurisation des pratiques professionnelles. L'année 2026 sera marquée par la poursuite des formations obligatoires et réglementaires (SST, incendie, habilitations, AFGSU ...), et des formations institutionnelles pour le développement des compétences métiers et managériales des professionnels de l'OGFA.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement des équipes dans les transformations des pratiques professionnelles, à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'au maintien de la qualité de l'accompagnement des usagers.

Indicateurs RH 2025



227 CDI

20 CDD



164

Temps complet

63

Temps partiel



236 personnes formées, soit 96 % des salariés



2 650 heures de formation