



Qui suis-je ?

Diplômée d'un **master en management des entreprises** – IAE Grenoble, et d'une **licence en gestion des ressources humaines** – IUP Clermont Ferrand, j'ai travaillé dans différentes entreprises : groupe international, PME, syndicat employeur, sur des fonctions RH et managériales.

Passionnée par le monde de l'entreprise, je me suis formée au **storytelling**, ou communication narrative, formidable outil pour **l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs**.

J'ai choisi de créer **RH&STORY** pour proposer mes compétences **aux TPE-PME et les accompagner dans leur stratégie des Ressources Humaines**.

Mes valeurs :

Confiance – Pragmatisme – Confidentialité – Professionnalisme

Stéphanie **RAVIOL** • E.I.

06 29 91 01 01 • stephanie@rhetstory.fr

104 rue du 16 décembre 1943 • 63160 SAINT-JULIEN-DE-COPPEL

rhetstory.fr

RCS : RD01801316P • SIRET 911 145 084 00016 • APE 9003B



RH & STORY

STÉPHANIE RAVIOL

06 29 91 01 01
rhetstory.fr

Mes offres de service

Entretiens professionnels – Gestion des carrières

Obligatoire tous les 2 ans, cet entretien est un élément précieux pour gérer vos collaborateurs. Après une concertation avec la direction (format du support, objectifs, planning), je réalise les entretiens professionnels de vos collaborateurs en vous apportant une restitution consolidée, et d'un plan d'actions.

Marque employeur – Stratégie des ressources humaines

Qu'est ce qui fait de **votre entreprise son caractère unique** ? Travailler votre identité, vos valeurs, votre ADN, celui de vos collaborateurs. Ensemble nous allons revisiter votre gestion des ressources humaines, du recrutement, accueil intégration, formation, gestion des carrières, sortie... et veiller **à l'alignement entre qui vous êtes, ce que vous faites, comment vous le faites**, et comment vous le faites savoir autour de vous.

Conformité RH

La gestion des ressources humaines en petite et moyenne entreprise nécessite **une veille et une adaptation permanente** à l'évolution de la réglementation. Je vous accompagne à la mise en conformité et à la réalisation des besoins opérationnels de votre stratégie RH.

Quelques exemples...

Organisation RH – Gestion interne

Élaboration **des fiches de poste** ; classification des emplois, organigramme ; définition des rôles et objectifs. Communication interne.

Gestion administrative du personnel : contrats ; plannings. Transmission des éléments variables de paie.

Recrutement : définition et publication de l'offre, entretiens, sélection d'une short list .

Identité de l'entreprise : définition des valeurs à l'aide d'ateliers avec la direction et les équipes. Rédaction de l'histoire et mise en récit de la culture d'entreprise.

Communication digitale

Définition de la ligne éditoriale, **construction et suivi du calendrier éditorial**.

Réaction et publication de contenus web et réseaux sociaux.

Expérience collaborateur

Définition du **process d'accueil et intégration** des collaborateurs. **Rapport d'étonnement**, formation des managers.

Enquête salariés **Qualité de Vie au Travail**. Préconisations et plan d'actions. Gestion **des risques professionnels**.

Mise en place **du télétravail**. Charte et suivi managérial.

