

Dossier Ressources humaines : la richesse de l'entreprise

Au-delà des questions administratives obligatoires liées à l'emploi de salariés, la gestion des ressources humaines recouvre des notions et fonctions liées au recrutement, la formation, la motivation et la fidélisation, la communication, la gestion des compétences. Mais comment décliner dans une TPE ou une PME les préceptes édictés par et pour les plus grandes entreprises ? Est-ce mission impossible ? Non, bien au contraire ! Olivier Gloanec, consultant en ressources humaines chez Soregor Consultants, vous le démontre au travers de 5 affirmations.

J'ai du mal à recruter !

Connivence : Olivier Gloanec, rares sont les TPE dont les dirigeants se préoccupent de manière permanente et anticipée de la gestion de leurs ressources humaines. Peu ou pas formés et informés dans ce domaine, c'est au moment du recrutement qu'ils prennent conscience des problèmes. Comment les aidez-vous ?



Olivier Gloanec : un bon recrutement se prépare ! Bon nombre de dirigeants ne formalisent pas de projet ou de stratégie de développement. Ils ont donc du mal à déterminer les compétences utiles à l'entreprise et donc les profils recherchés. Le résultat : des annonces parfois trop vagues ; un entretien durant lequel le candidat a trop peu de visibilité sur l'entreprise et le poste, etc.

Notre première mission consiste donc à définir ensemble le poste et le profil recherché après une analyse des projets et des enjeux pour l'entreprise. Nous proposons ensuite une stratégie de recherche pour atteindre au mieux les profils correspondant aux besoins du client et aux contraintes du marché. Notre accompagnement peut aller jusqu'à la gestion des candidatures, l'évaluation et la sélection des candidats.

Nous préconisons à nos clients de nous déléguer l'ensemble du processus de recrutement qui est très chronophage. Il reste concentré sur son activité et n'a qu'à se concentrer sur les 3-4 candidats que nous avons pré-sélectionné pour lui.

J'ai encore un des mes salariés victime d'un accident du travail !

Connivence : quand on pense accident du travail on pense sécurité. Mais en quoi est-ce lié à la gestion des ressources humaines ?



Olivier Gloanec : la prévention des risques professionnels est une obligation légale quelle que soit la taille et le secteur de l'entreprise. Prévenir les risques professionnels, ce n'est pas seulement préserver la

santé et la sécurité des salariés mais c'est également favoriser le dialogue social, un emploi de qualité et contribuer à la performance de l'entreprise.

Quand nos clients nous confient la réalisation de leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, nous contribuons à identifier et corriger les dysfonctionnements organisationnels susceptibles d'engendrer des coûts humains et financiers pour l'entreprise.

J'ai encore une démission !

Connivence : quand le marché du travail est tendu, certains collaborateurs ne résistent pas aux sirènes de la concurrence. Quels sont les moyens à la disposition des TPE/PME pour les fidéliser ?

Olivier Gloanec : la pénurie de compétences dans certains secteurs d'activité accentuée par un nombre croissant de départ en retraite a contribué à un rééquilibrage du rapport de force « employé - employeur » et de nombreux chefs d'entreprise n'y étaient pas préparés.

On assiste effectivement à une évolution des comportements des salariés. Ils sont moins mobiles géographiquement, plus exigeants en matière de rémunération directe ou indirecte (salaire, intéressement, participation, avantages divers...) et d'évolution professionnelle.

Moins attachés à l'entreprise que leurs aînés, les nouvelles générations et principalement les cadres, sont moins fidèles !

Nous proposons à nos clients de les accompagner dans la mise en place ou la révision de leur gestion des ressources humaines. L'enjeu est d'attirer les talents et fidéliser leurs collaborateurs en organisant le travail différemment, en développant le capital humain (formation, tutorat...), en ajustant la politique salariale en fonction du marché, en envisageant d'autres formes de rémunération telle que l'épargne salariale. C'est tout-à-fait possible, y compris dans les entreprises de petite taille !

Mon chef d'équipe me déçoit

Connivence : un salarié moins performant est parfois un salarié inquiet ou démotivé. Quelles mesures curatives et préventives sont envisageables dans la TPE/PME ?

Olivier Gloanec : en effet, bien souvent, les contre-performances sont davantage liées à la démotivation du collaborateur qu'au manque de compétences de celui-ci. Avant de porter un jugement hâtif, nous proposons au chef d'entreprise de se poser deux questions :

- Est-ce que les objectifs fixés au salarié sont clairement définis et compris par celui-ci ?
- Est-ce que ses missions et responsabilités sont formellement identifiées ?

Nous accompagnons ensuite les dirigeants et les managers en travaillant sur les leviers (méthodes et moyens) favorisant la motivation de leurs collaborateurs car il est de la responsabilité de l'entreprise de créer les situations de motivation. Rappelons que l'on n'est pas naturellement motivé, on le devient !



En conclusion

Dirigeants d'entreprises : oui, une bonne gestion des ressources humaines participe à votre réussite. Même si elle est parfois difficile à conjuguer avec l'activité de l'entreprise, surtout pour les plus petites, ne la négligez pas ! Pour motiver, fidéliser, former, anticiper, préserver, piloter, rémunérer... faire appel à un spécialiste n'est pas réservé aux grandes entreprises. Pour des missions ciblées et ponctuelles ou un accompagnement dans la durée, des offres sur-mesure, adaptées aux TPE/PME, permettent de conjuguer au mieux vos attentes avec les meilleures pratiques RH du marché.

Et n'oubliez pas : « Accompanyer quelqu'un, c'est se placer ni devant, ni derrière, ni à la place. C'est être à côté. » Joseph Templier

Zoom

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La GPEC est une méthode de gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

Elle permet :

- pour une entreprise, de maintenir sa compétitivité, ses emplois et l'adaptation des compétences.
- pour les salariés, de développer des trajectoires professionnelles, de sécuriser l'emploi, d'avoir une visibilité sur les mutations industrielles et technologiques et sur l'évolution des métiers dans l'entreprise.

Elle fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines.

Soregor Consultants peut vous accompagner dans cette démarche.

Le saviez-vous ?

Soregor
consultants

Soregor Consultants, le pôle conseil du Groupe Soregor, dispose d'une équipe dédiée au conseil en gestion des ressources humaines. En complément des missions d'expertise sociale liées à la gestion administrative du personnel, ils interviennent en matière de diagnostic, d'accompagnement au changement, de recrutement, de mise en place de GPEC. Parlez-en à votre interlocuteur habituel ou n'hésitez pas à les contacter, le premier RDV est gratuit et sans engagement.

Pour en savoir plus : 02 40 32 82 62