

P04 / Gérer et motiver ses équipes

[Créer plus de valeur avec le capital humain de votre entreprise](#)

Michel Fourmy - Management du capital humain et création de valeur - Michel Fourmy Conseil

Tous les investissements qu'on va faire en matière de ressources humaines, donc en matière de **capital humain**, doivent être, à la fois, directement reliés à la stratégie de l'entreprise, et cela doit être productif et produire de la valeur pour l'entreprise comme pour le salarié.

Quand on parle de capital humain, c'est autant pour le salarié que, globalement, le capital humain de l'entreprise.

[Les outils de GPEC dans la PME](#)

Vanessa Plazanet - Consultante en GPEC et Gestion des Talents - Convictions RH

La **GPEC**, c'est la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**. Pour les sociétés de moins de 300 personnes, il n'y a pas d'obligation légale. Pour les sociétés de plus de 300 personnes, c'est une obligation légale.

2 attitudes très contrastées des entreprises :

- celles qui vont estimer que c'est un luxe des grands groupes
- et, de l'autre côté, des entreprises qui sont très curieuses, s'intéressent à la démarche.

[Piloter les ressources humaines en PME](#)

Michel Jurquet - Expert en ressources humaines

Une PME, c'est une entreprise entre 11 et 250 salariés, qui ont un chiffre d'affaires annuel compris entre 2 et 50 millions d'euros.

On trouve un service ressources humaines structuré à partir de 300 salariés. Ça devient un peu plus rare entre 100 et 250, et c'est rarissime pour les entreprises de moins de 100 salariés.

En général, le rôle de **DRH** est assuré par l'employeur en direct ou il délègue à son responsable administratif.

[La mise en place d'un SIRH - Système d'information ressources humaines](#)

Jérôme Bruyas - Responsable des offres - HR Path

Un **SIRH (Système d'Information Ressources Humaines)**.

Au sens large, on va retrouver l'ensemble des procédures de la fonction ressources humaines, avec circulation d'informations, avec des acteurs et des normes.

On va retrouver un socle avec différents types de composants, de gestion quantitative des ressources humaines comme la paie, gestion administrative, gestion des temps, gestion des activités.

On va avoir des composants qui sont plutôt liés à la gestion qualitative des données, recrutement, formation, gestion des talents au sens large.

[Gérer les talents dans la PME](#)

Célia Vedovotto - Consultante en Gestion des Talents - Convictions RH

Un **talent**, c'est un collaborateur qui a un potentiel et une performance particulière. C'est le collaborateur qui va vous permettre d'atteindre vos objectifs, votre performance en termes de développement d'entreprise.

[Déployer sa politique de rémunération pour qu'elle soit motivante](#)

Michel Fourmy - Management du capital humain et création de valeur - Michel Fourmy Conseil

Aujourd'hui, on parle plus de **rétribution** que de rémunération, la rétribution a l'avantage d'englober plus de choses.

3 types :

- le monétaire immédiat : le salaire et les services ;
- le monétaire différé ;
- la gestion des ressources humaines qui va permettre à l'individu de se développer et de s'épanouir dans l'entreprise.

[Motiver vos salariés grâce à l'épargne salariale](#)

[Jean-Jacques Ballan - Communication et stratégie sociale – Ceneco](#)

On se focalise sur les politiques de rémunération, parce que c'est l'un des éléments les plus couramment utilisés. Rémunération et motivation vont de pair.

La rémunération, c'est les salaires, les primes, indemnités de repas, déplacements.

La rémunération différée, c'est ce qui est gagné par les salariés et n'est pas immédiatement disponible.

3 ordres : la participation, l'actionnariat salarié et l'intéressement.

[L'intéressement des salariés dans les TPE](#)

[Eric du Petit Thouars - Conseil et accompagnement du chef d'entreprise - Gérer ma petite entreprise](#)

2 fondamentaux : la participation et l'intéressement.

En ce qui concerne la participation, elle n'est pas adaptée aux petites entreprises. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 personnes et c'est un **intéressement aux bénéfices** de l'entreprise par un calcul compliqué, pour avoir des avantages fiscaux, le tout n'étant disponible qu'au bout de 5 ans. Elle n'est, à mon sens, pas adaptée aux TPE/PME, il faut lui préférer l'intéressement.

L'avantage énorme de l'intéressement, c'est que cela part d'un accord écrit entre le dirigeant et ses salariés. Un accord qui va déterminer quel va être le montant de l'intéressement, dans la mesure où telle performance est atteinte. Bien évidemment, le bénéfice est une performance, c'est un excellent moteur.

[Mettre en place des avantages sociaux dans les TPE/PME](#)

[Yannick Fouineau - Formateur et conseil pour les entreprises de l'économie sociale – IFCAES](#)

L'avantage social, c'est le paiement ou le remboursement au salarié d'une prestation. Cet avantage n'a pas le caractère de salaire. La loi et les conventions peuvent obliger certaines entreprises à mettre en place des avantages sociaux : mutuelles de santé ou de prévoyance.

[La mise en conformité des contrats de prévoyance collectifs des salariés](#)

[Lionel Douyeau - Formateur expert financier - In Extenso Patrimoine](#)

Tous les **contrats de prévoyance** doivent remplir 2 critères : collectif et obligatoire, pour être exonérés de cotisations sociales.

Tous les contrats, quels qu'ils soient, qu'il s'agisse de complémentaire santé, invalidité, indemnités journalières, maternité. Tous les contrats complémentaires aux prestations offertes par la sécurité sociale.

[Les outils du dialogue social](#)

[Alain Leblay - Expert du dialogue social et membre de l'ANDRH](#)

Le **dialogue social**, c'est la communication qui s'établit entre les directions et le personnel, par l'intermédiaire du management et des représentants du personnel. Ce n'est pas seulement l'affaire du DRH et des IRP (Instances de Représentation du Personnel) mais de l'ensemble du personnel.

[Organiser les élections professionnelles](#)

[Emmanuelle Lecomte - Consultante en ressources humaines - Essentiel Conseil](#)

Les **élections professionnelles** doivent être mises en place, dès l'instant qu'un seuil d'effectif est atteint dans l'entreprise. Ce seuil est de 11 salariés pour les délégués du personnel, de 50 salariés pour le comité d'entreprise.

Le mandat a une durée de 4 ans. Au bout des 4 ans, l'employeur doit renouveler ces instances et, en parallèle, il y a, si l'entreprise compte au moins 50 salariés, la mise en place d'un CHSCT - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Pour cette instance, la durée du mandat est de 2 ans.

[Comment prévenir les risques psycho-sociaux](#)

[Eric Saunier - Consultant Formateur spécialisé en gestion du stress et prévention des risques psycho-sociaux - CS Développement](#)

Les **risques psycho-sociaux** sont un véritable casse-tête pour la plupart des chefs d'entreprises, ils ne savent pas comment gérer cette question. C'est l'ensemble des dysfonctionnements humains, mais qui

sont dus à des dysfonctionnements structurels dans l'entreprise, organisationnels, relationnels et managériaux.

[Prévenir le harcèlement moral](#)

Mickaël D'Allende - Avocat spécialiste en droit social - Altana

Le **harcèlement moral** est défini par le Code du Travail. C'est le fait, pour un salarié, de subir des agissements qui vont avoir pour objet ou pour effet, de porter atteinte à ses conditions de travail et d'entraîner une dégradation de sa santé mentale ou physique.

[La gestion des conflits avec les salariés](#)

Nadège Vialle - DRH Conseil - Proximation RH

Les **conflits** en entreprise, c'est une situation de tension que rencontre souvent le chef d'entreprise, parce qu'il a une somme de situations individuelles à gérer au quotidien. A partir du moment où un collaborateur estime que ses intérêts et ceux de l'entreprise divergent, tout change : son comportement, sa façon de travailler, ses propos, sa façon d'être s'en ressentent.

[Comprendre et maîtriser l'absentéisme](#)

Noémie Bonnay - Consultant senior - Securex

L'**absentéisme**, c'est assez vague, il y a différentes causes et typologies d'absence. On a aussi des facteurs importants de démotivation. On voit des entreprises qui sont en réorganisation, dans des phases de restructuration, et ça peut créer de l'absentéisme. On a de plus en plus de travailleurs qui ont une double activité ou qui vivent loin.

Si vous voulez maîtriser l'absentéisme, sur le fond, il faut impliquer la ligne managériale et communiquer avec les collaborateurs.

[Entretien de ré-accueil : gérer les absences répétées d'un salarié](#)

Noémie Bonnay - Consultant senior - Securex

A 3 **absences** dans l'année, on sait qu'il y a quelque chose qui ne va pas. L'entretien de ré-accueil, ce que font les entreprises, c'est :

- l'entretien de longue absence ou d'accident de travail ;
- l'entretien de retour informel ;
- l'entretien sur les absences douteuses, les absences injustifiées.

[Le licenciement pour inaptitude : les précautions à prendre](#)

Catherine Félix - Avocat au barreau de Strasbourg - Cabinet d'avocat Catherine Félix

L'**inaptitude**, c'est quand le salarié ne peut plus accomplir sa prestation de travail dans les conditions fixées par le contrat de travail.

Il existe différentes inaptitudes :

- inaptitude non professionnelle due à un accident ou une maladie qui n'est pas liée à la profession ;
- inaptitude professionnelle due à une maladie ou un accident de travail.

[Les liens entre entretiens annuels et les entretiens professionnels](#)

Alain Avanthey - Consultant formateur spécialisé en management - ETHIMAC

L'entretien annuel, on le voit apparaître dans les entreprises massivement depuis une quinzaine, une vingtaine d'années. Il est lié à la productivité, à l'adaptabilité au poste, à l'équipe. Il est très fonctionnel.

L'**entretien professionnel** est lié à la loi sur la formation professionnelle et :

- d'un côté, à la notion de compétences et le développement des compétences,
- et, de l'autre, la notion d'employabilité sur un bassin d'emploi, sur une région, etc.

C'est quelque chose qui est distinct, avec des grilles d'analyse qui sont distinctes, un regard qui sera distinct puisque les entretiens professionnels seront contrôlés par l'Etat, les organismes de formation professionnelle, les acteurs sociaux.

[Optimiser l'efficacité de la formation dans votre entreprise](#)

[Michel Fourmy - Management du capital humain et création de valeur - Michel Fourmy Conseil](#)

C'est une obligation légale que de **former ses salariés** et de leur garantir un emploi. Les entreprises peuvent cotiser et ne pas utiliser l'argent qu'elles donnent à ces organismes collecteurs que sont, entre autres, les OPCA. Elles ont une somme à leur disposition, qu'elles peuvent investir pour développer les compétences de leurs collaborateurs.

[Evaluer les compétences et les performances](#)

[Alain Avanthey - Consultant formateur spécialisé en management - ETHIMAC](#)

Une compétence, c'est un ensemble de savoir, savoir-faire, savoir-être et d'expérience. Dans les 4 cas, nous avons quelque chose qui est lié à un moment donné, avec des éléments de contrôle qui sont la performance. On mesure les compétences pour lier ceci aux performances.

Accédez à la vidéo [L'essentiel de l'Analyse financière](#) // 11:46