

Le CMRH débat autour d'un petit-déjeuner

Le 23 mars dernier, le Club Management & Ressources Humaines Grand Sud-Ouest organisait son premier petit-déjeuner débat de l'année sur le thème de « L'impact des politiques RH sur la performance économique des entreprises ». Une rencontre très conviviale où chacun a pu apporter sa pierre à l'édifice des idées !

Pour son premier rendez-vous 2006, le Club Management & Ressources Humaines (CMRH) Grand Sud-Ouest (affilié au Mouvement Génération RH) a convié ses adhérents, mais aussi tous ceux qui le désiraient, à plancher sur « L'impact des politiques RH sur la performance économique des entreprises ». Réunie à la Cité de l'Espace, une quarantaine de personnes a pu ainsi échanger au sein d'ateliers thématiques. Quels sont les impacts de ma politique en matière de recrutement, de gestion des compétences, de rémunération, de santé ou de relations sociales ? Autant de questions très stratégiques, «des questions de patrons » comme l'a souligné en préambule Jean-Claude Merlane, P-dg de merlane, auxquels les participants se sont attachés à apporter des réponses concrètes. Préparés en amont par certains membres de l'association, ces cinq sujets ont été abordés autour d'un petit-déjeuner très convivial, chacun étant invité à faire part de ses idées, connaissances ou expériences. Une synthèse de leurs échanges a ensuite été présentée à l'ensemble des participants. Voici quelques-unes des idées qui ont émergées, le CMRH ayant promis de revenir sur certains thèmes lors des deux prochains petit-déjeuners débats prévus cette année.

La gestion des compétences **Agir aujourd'hui pour assurer demain**

Michel Yvenat, Directeur KMY et Kalifeye Midi-Pyrénées et Laure Malbay

Pour aborder ce thème, le groupe a choisi de se projeter à l'horizon 2020 dans une société de transport dynamique, mais dont l'avenir paraît incertain au regard des difficultés ressenties aux niveaux de la gestion du personnel et du climat social. Cela déteint sur la satisfaction client, entraînant des réactions en chaîne. A l'origine des difficultés, une absence totale de gestion prévisionnelle des compétences. A travers cet exemple, des solutions ont été proposées. Toutes soulignent la nécessité d'anticiper, d'avoir une stratégie, une visibilité de son marché de 3 à 5 ans, en faisant au besoin appel à des experts, d'anticiper ses besoins en personnel... Bref, de prévoir !

Le recrutement **Un enjeu stratégique**

Stéphanie Metairie et Sophie Harpoutian, Consultante Hudson

Comment valoriser son recrutement ? C'est sur cet axe qu'ont échangé les participants en tentant d'en mesurer les impacts et de définir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de l'optimiser. Dans le cas de la démission d'un cadre dont l'entreprise aurait financé la formation, il a par exemple été proposé d'instaurer une « clause de dédit formation » qui l'obligerait à en rembourser le coût. En matière d'indicateurs qualitatifs, l'entretien annuel a été jugé efficace pour fidéliser ses salariés, tandis qu'un « taux de fiabilité » (mesurant le savoir être et le savoir-faire des collaborateurs) a été proposé.

La rémunération **Attention danger !**

Patrice Canouët, Directeur Espace Conseil

Rémunération directe ou indirecte, différée, de remplacement... Aujourd'hui, les dirigeants disposent de tout un arsenal pour motiver, récompenser ou fidéliser leurs salariés (13^{ème} mois, primes, mutuelle, participation, intéressement...). Une rémunération « cafétéria » juridiquement complexe et aux effets... pervers ! Le décalage entre la rétribution et la perception qu'en ont les salariés a ainsi été pointé, à l'instar de ses effets, parfois totalement contraires à l'objectif visé. La prudence est donc de mise, un bon indicateur permettant de mesurer le risque restant le ratio frais de personnel chargés / valeur ajoutée.

L'absentéisme **Entre 1,4 et 2,1 milliards d'euros**

Didier Bonnin, Co-Gérant MB2 Conseil, Henry-Jacques BUSSIERE, Consultant Associé merlane et Guy Py

C'est le coût, estimé, des problèmes de santé au travail en Midi-Pyrénées. On mesure dès lors l'importance de surveiller de près les arrêts de travail de ses salariés, d'en déterminer l'origine (accidents, maladies professionnelles, absences conventionnelles...), le coût et bien sûr d'agir sur les causes (évaluation et prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et de l'organisation...) Le groupe a donc listé certains indicateurs. Pourcentage d'absents, durée moyenne des absences, saisonnalité, période, contexte structurel... A contrôler chaque mois ou chaque semestre selon le secteur, pour motiver des plans d'action.

Les relations sociales **Un pré-requis indispensable**

Maître Pauline Gelber, Barthélémy & Associés et Maître Alfred Pecyna, SCP Couzi Lapuente

Complexe, la gestion des relations sociales est toutefois essentielle au bon fonctionnement d'une entreprise. Ai-je des partenaires sociaux et lesquels ? Est-ce que je les réunis régulièrement ? Quel est le niveau d'information que je leur transmets ? Autant de questions qui permettent d'en mesurer la qualité. Au-delà des obligations légales, le groupe de travail a donc ici souligné l'importance d'avoir une politique pro-active, seule garante de rapports de confiance et de respect. Si certains ont rappelé les freins à cette démarche, tous se sont cependant accordés à la reconnaître comme indispensable.

Le CMRH Grand Sud-Ouest

Dirigeants d'entreprises, spécialistes RH, avocats, juristes mais aussi consultants, chercheurs, enseignants... tous ceux qui souhaitent contribuer à l'analyse et à la compréhension des évolutions en matière de management et de gestion des ressources humaines sont invités à rejoindre le Club Management & Ressources Humaines Grand Sud-Ouest. Lieu de rencontres et d'échanges ouvert et convivial, cette jeune association (créée en octobre 2005) connaît un succès croissant. Le CMRH compte aujourd'hui 32 adhérents.