

Fidéliser vos talents : Enjeux et solutions concrètes



Vos intervenants

Expertises

- Paie - RH
- Droit social
- Management
- Formation



Manuela CHARTIER

Consultante RH
TGS France

manuela.chartier@tgs-france.fr

Expertises

- Rédaction de projets associatifs et de projets d'établissements
- Conseil en organisation et innovation managériale
- Construction de gouvernances
- Gestion des ressources humaines
- Animation de collectifs



Emmanuelle BREMOND

Consultante Stratégie,
organisation et management –
TGS France

emmanuelle.bremond@tgs-france.fr

SOMMAIRE

1. Le Groupe TGS France
2. Quelques statistiques
3. Les modèles d'organisation et la performance durable
4. Les facteurs de motivation
5. La stratégie de rétention des talents
6. Les outils



Le Groupe TGS France



A propos de TGS France

TGS France est un groupe français proposant une offre globale de services et de conseils pour simplifier la gestion et accélérer le développement des entreprises, dans le cadre d'une relation humaine et durable.

Dans le top 15

Des cabinets d'expertise comptable en France

1 700

Collaborateurs

+ de 100

Agences de proximité

35 000

Clients

+ de 50

Ans auprès des entrepreneurs

Des équipes interdisciplinaires pour sécuriser et accélérer la croissance des PME, PMO et ETI

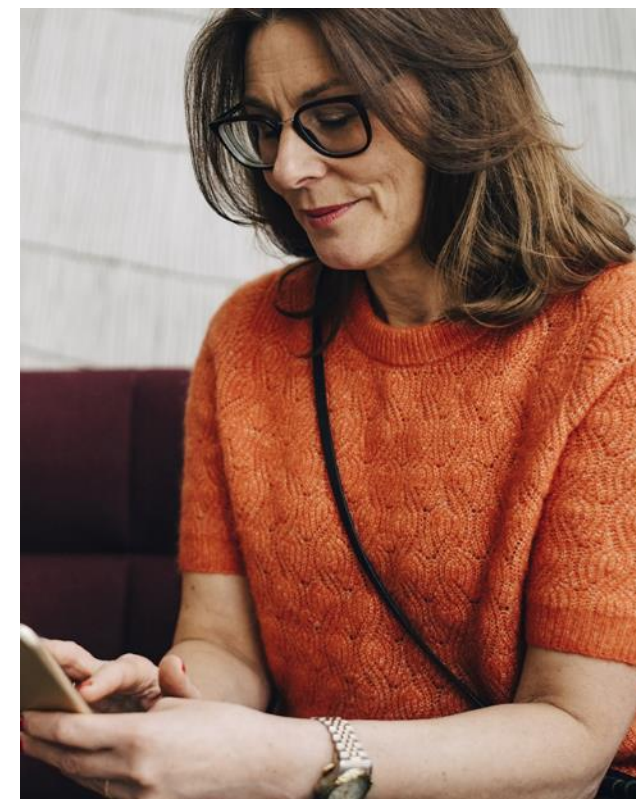


Nos expertises

Expertise comptable & audit
Droit des affaires
Management et organisation
Informatique
Paie et RH

Nos clients

Startup, industrie,
distribution, économie sociale
et secteur public, tourisme,
BTP, agro-alimentaire



Quelques statistiques

Les indicateurs sociaux

Quelques indicateurs clés en France...

15%

Le taux moyen de **turnover** tous secteurs confondus

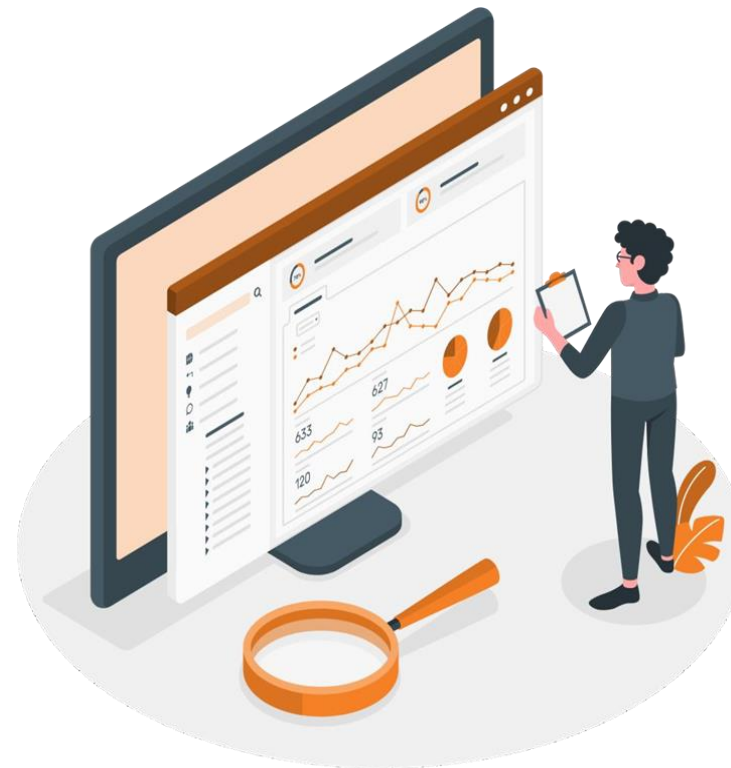
42%

Des salariés **absents** au moins une fois en 2024

7%

Taux d'évolution en 1 an des démissions

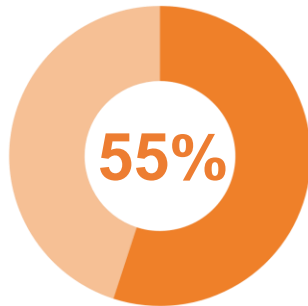
Les indicateurs essentiels à suivre : turnover, absentéisme, pyramide des âges, motif des départs...



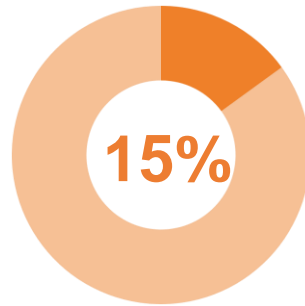
Les modèles d'organisation et la performance durable

Les entreprises mondiales

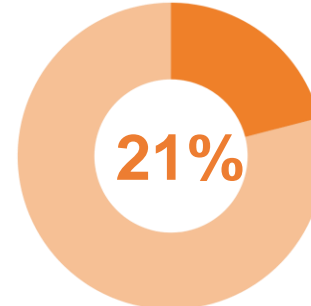
se répartissent entre 4 grands modèles d'organisations



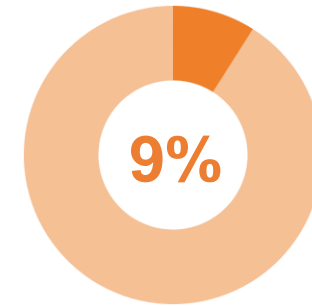
Conventionnelles
(sans caractéristique notable)



Focalisées sur le **développement des collaborateurs**



Focalisées sur **les résultats**



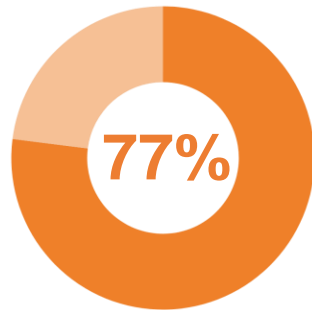
À « **double focale** »
(combinant l'humain et la performance)

Les entreprises à « **double focale** » ressortent comme **gagnantes** sur tous les fronts

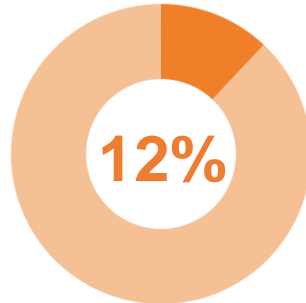
Rentabilité
Talents
Stabilité
Rétention des talents
Bénéfices
Résilience

Les entreprises françaises

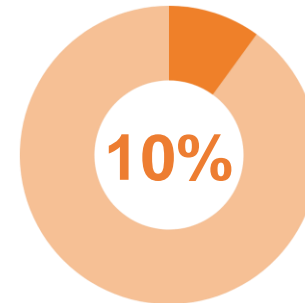
affichent des profils en net décalage



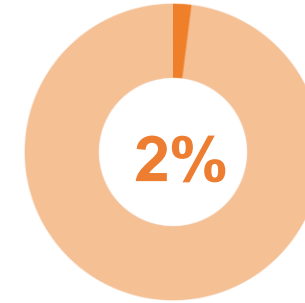
Conventionnelles
(sans caractéristique notable)



Focalisées sur le **développement des collaborateurs**



Focalisées sur **les résultats**



À « **double focale** »
(combinant l'humain et la performance)

5 pistes pour progresser vers l'excellence opérationnelle

- Planifier une montée en compétences stratégique
- Devenir une entreprise apprenante qui transmet les compétences internes
- Favoriser la mobilité interne pour garantir une adéquation optimale des profils aux postes
- Aligner la culture managériale
- Outiller les organisations

Les facteurs de motivation

Le management au cœur de la performance des entreprises



- Laboratoire de recherche en management (partenaire de l'université de Lyon, du CNAM de Paris...)
- Programme de recherche **depuis 1974** pour observer le travail humain sur le terrain
- **Plus de 2000 entreprises** de **2 à 30 000 salariés**, dont 1600 organisations en France et 110 000 acteurs de terrain

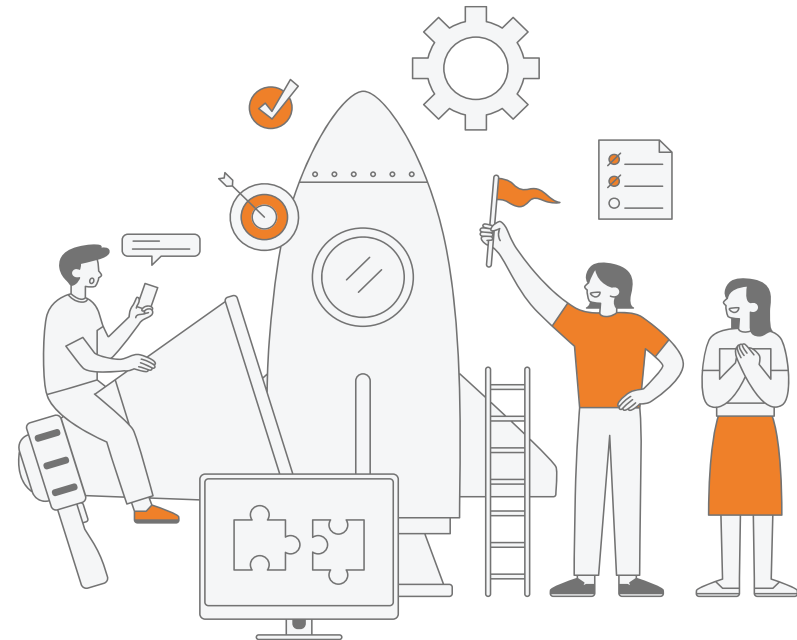


Quelques enseignements

Le management au cœur de la performance des entreprises

6 leviers de la satisfaction au travail = ceux de la performance au travail et de son attractivité

- **Conditions de travail** tant physiques que psychologiques
- **Organisation du travail** : créateur de frustrations, de complexité ou efficacité ?
- **Communication-coordination-concertation** et le **sens du travail**
- **Gestion du temps**
- **Formation et l'évolution professionnelle**
- **Stratégie de rémunération** et la répartition de la valeur économique créée



Le management au cœur de la performance des entreprises



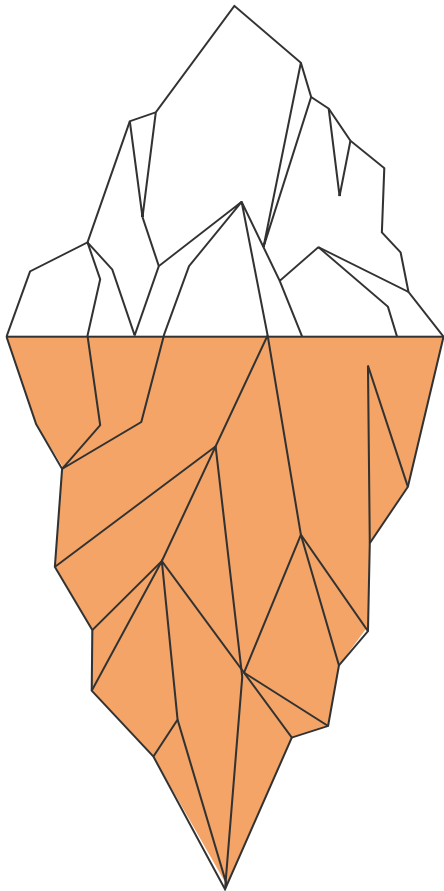
5 000

Dysfonctionnements génériques perturbant la qualité de vie au travail, repérés grâce aux 1 600 recherches-interventions

Point remarquable

Ces dysfonctionnements relèvent systématiquement des **six leviers identifiés**

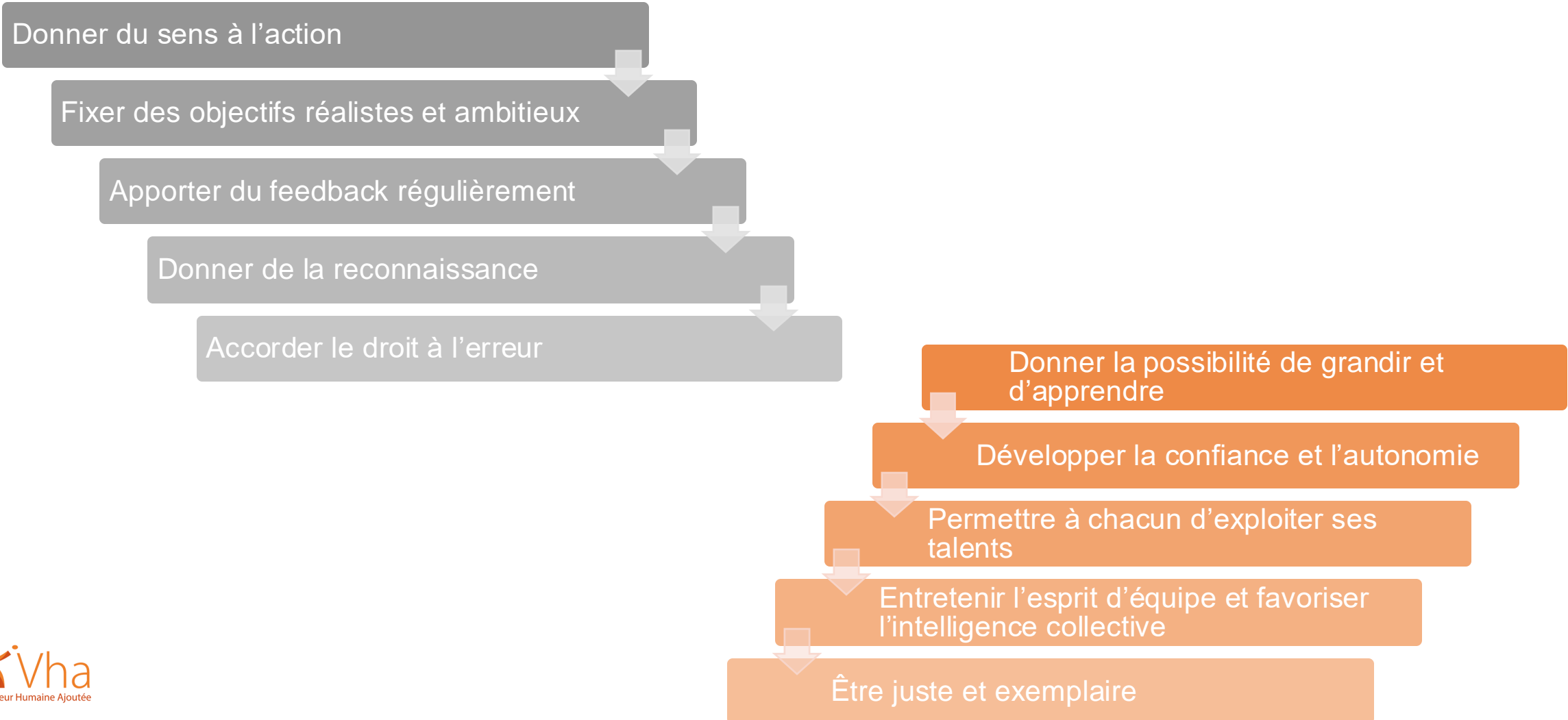
Le management au cœur de la performance des entreprises



Améliorer ces leviers pour réduire les **coûts cachés**

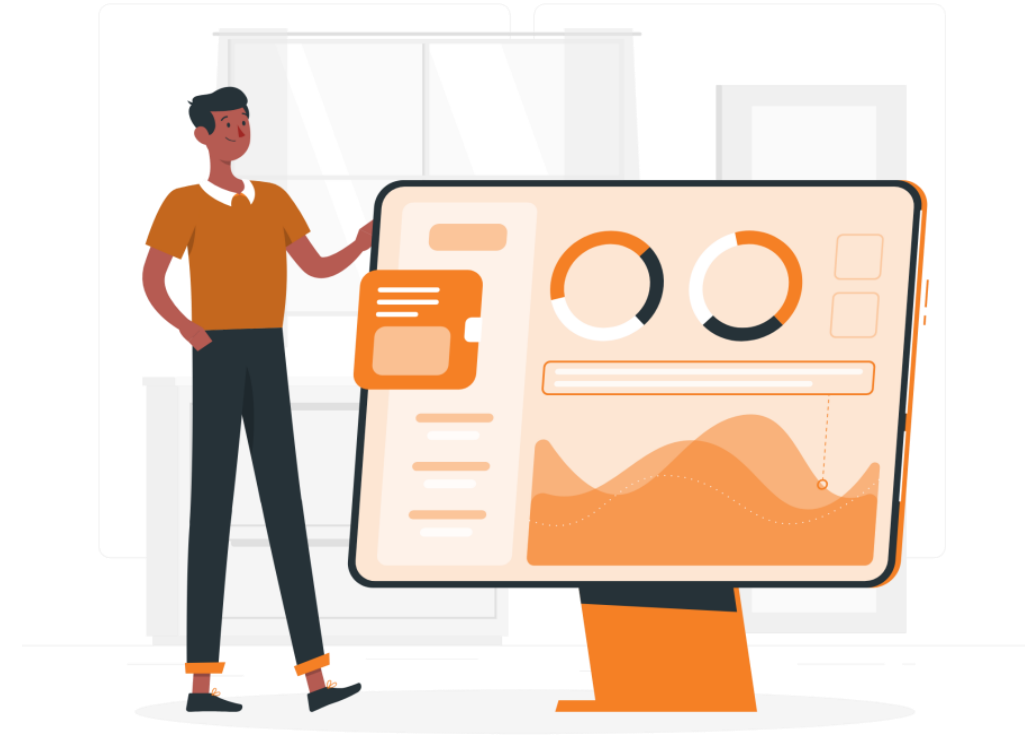
« **Cachés** » = non pris en compte ou très imparfaitement par les systèmes d'information comptables (budgets, comptes de résultats, bilans)

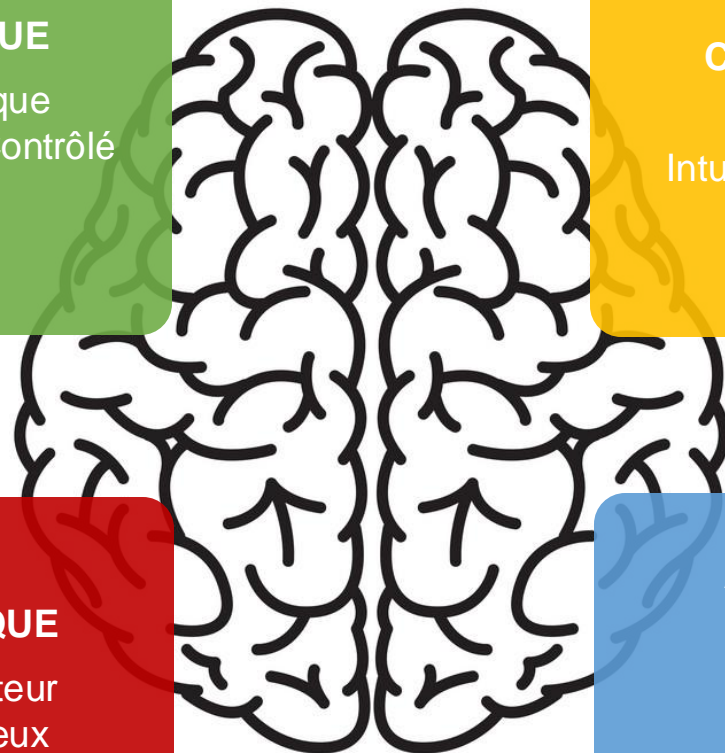
Créer les conditions de la motivation



1 euro investi en qualité de management en
rapporte **4**, en moyenne, en surcroît de productivité

Connaître et comprendre les caractéristiques du **style de fonctionnement** de chacun





LOGIQUE / RATIONNEL

Cerveau du savoir
« Je sais donc je suis »
Prudent factuel
Technique
Financier

LOGIQUE

Analytique
Logique / Contrôlé

CREATIF

Créatif
Intuitif / Réactif

IMAGINATIF / VISIONNAIRE

Cerveau de la créativité et du savoir-devenir
« Je crée, donc j'existe »
Méthodes, consignes, objectif
Intuitif
Prise de risque
Adaptabilité, réactivité

RÉALISATEUR / RIGOUREUX

Cerveau du savoir-faire
« Je sais faire, donc je suis »
Méthodes, consignes, objectif
Autonomie
Devoir

PRATIQUE

Réalisateur
Rigoureux
Régulier

AFFECTIF

Affectif
Sensible
Collectif

TRÈS AFFECTIF / RELATIONNEL

Cerveau « Je suis utile aux autres, donc j'existe »
Empathique

Les dispositions naturelles (talents)

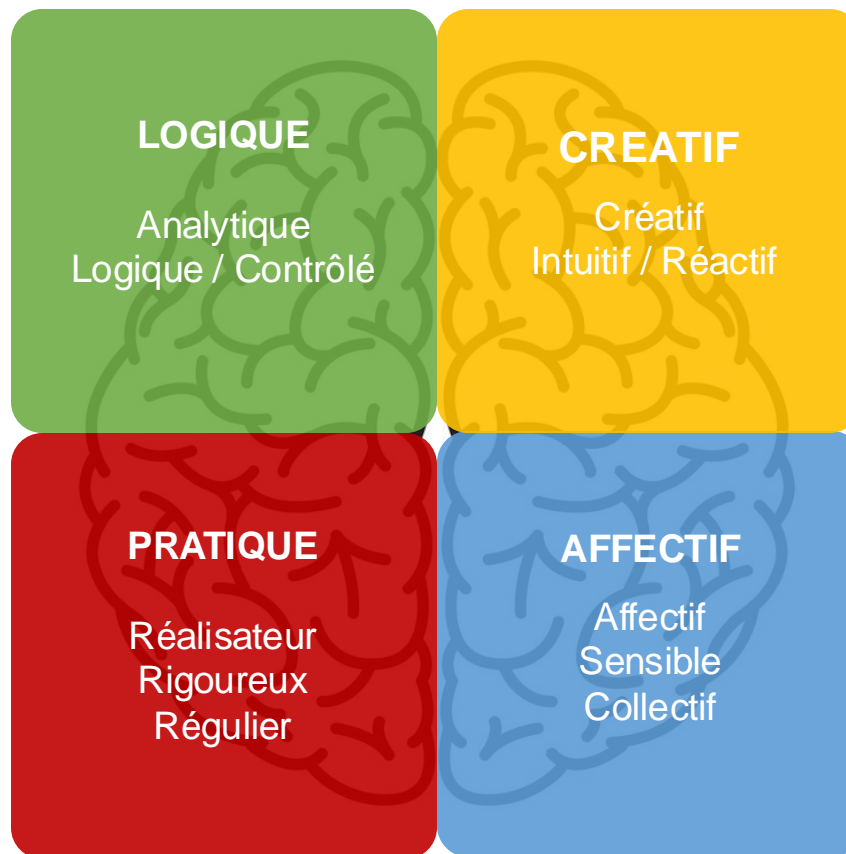


LOGIQUE / RATIONNEL

Concentration
Sens de l'analyse
Besoin de temps
Technique / financier
Prudent / factuel
Besoin de contrôler
Décision fiabilisée, mais ralentie

RÉALISATEUR / RIGOUREUX

Besoin d'avoir des repères et de maîtriser
Respect consignes
Organisé / Détaillé Régulier / constant
Planification / Continuité
Perfectionnisme
Besoin d'autonomie



IMAGINATIF / VISIONNAIRE

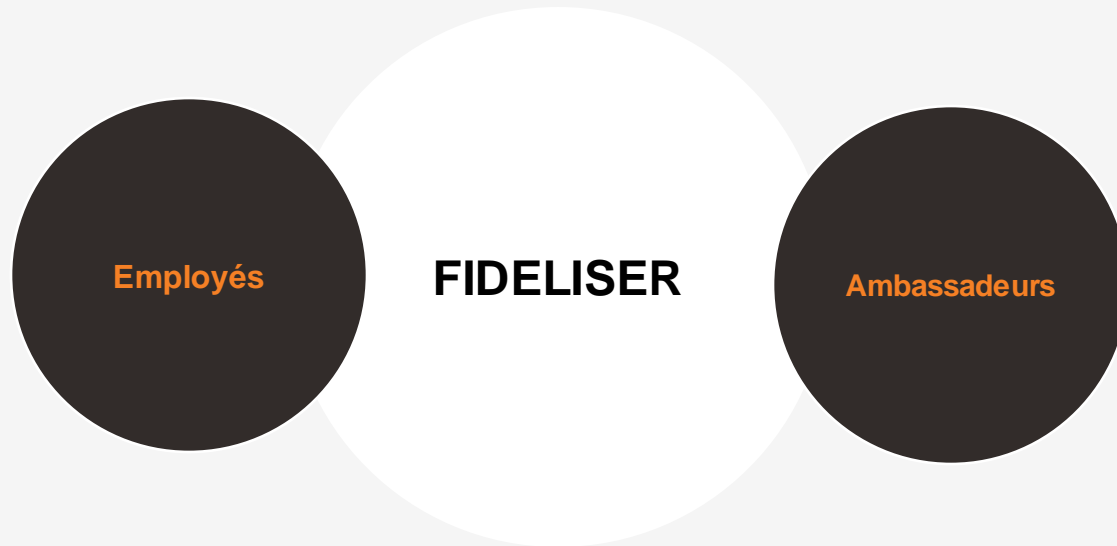
Besoin de liberté, d'indépendance
Prise de décision, d'initiative
Intuitif / Adaptabilité / Réactif
Concentration variable
Régularité difficile
Besoin de renouvellement, de diversité, de variété
Impatience / Impulsivité

TRÈS AFFECTIF / RELATIONNEL

Besoin de se sentir utile, d'être reconnu, apprécié
Sensible, empathique
Générosité, serviable
Réactions viscérales
Sens du 1er contact
Besoin de cohésion

La stratégie de rétention des talents

La stratégie de rétention des talents



Fidéliser

- Adapter le poste de travail
- Adapter l'organisation et la gestion du temps
- Informer
- Former
- Rémunérer
- Offrir des possibilités de mobilité interne



Les outils

Les outils



Les indicateurs sociaux ou KPI

La revue de personnel

La cartographie des emplois et la mobilité interne

Le mentorat

La flexibilité

La rémunération

Le bulletin social individuel

La communication interne

Les indicateurs sociaux

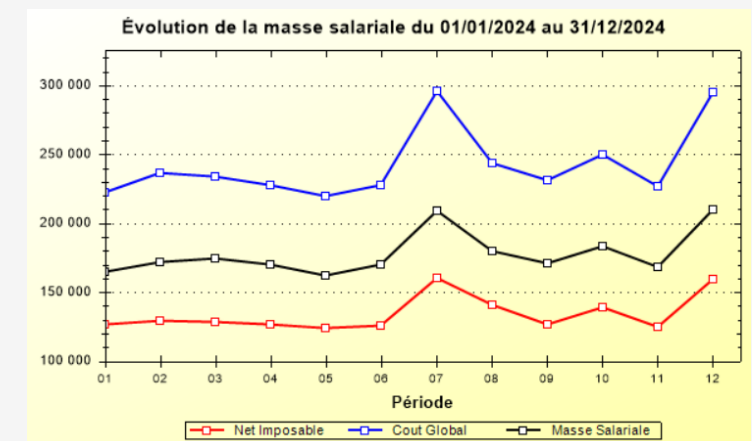
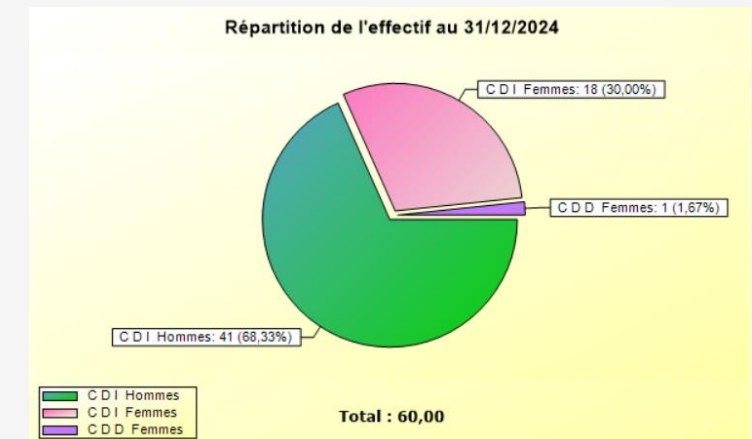
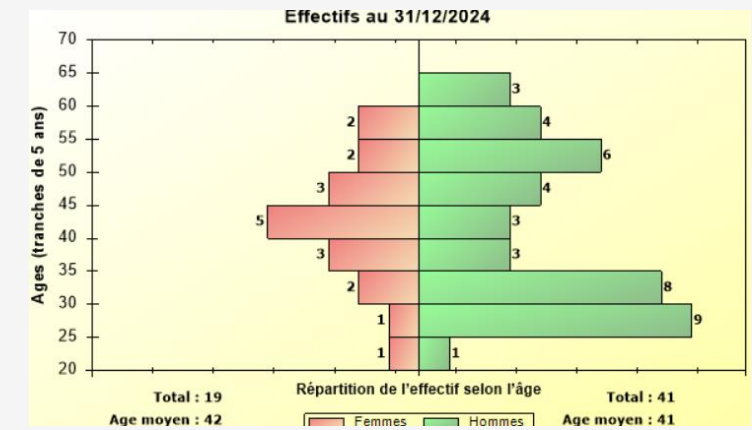


Les indicateurs sociaux

Données issues de la paie, SIRH, compta....dont le suivi est assuré de manière régulière (mois, trimestre...) et qui permet de s'assurer de l'efficacité des process RH mis en place ou des anomalies.

Indicateurs principaux de la fidélisation :

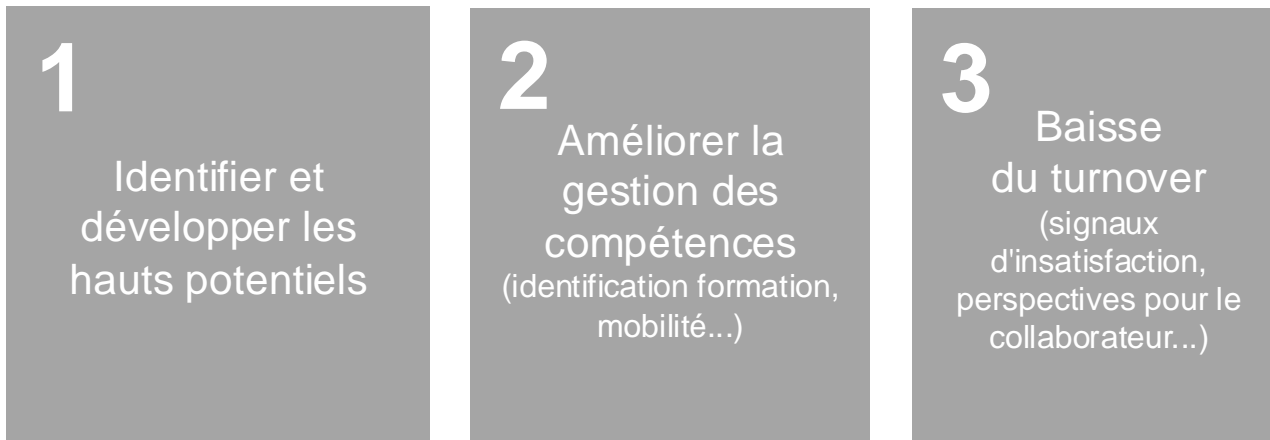
- Turnover par service
- Absentéisme
- Niveau de satisfaction
- Taux de collaborateurs prêts à recommander l'entreprise



La revue des salariés

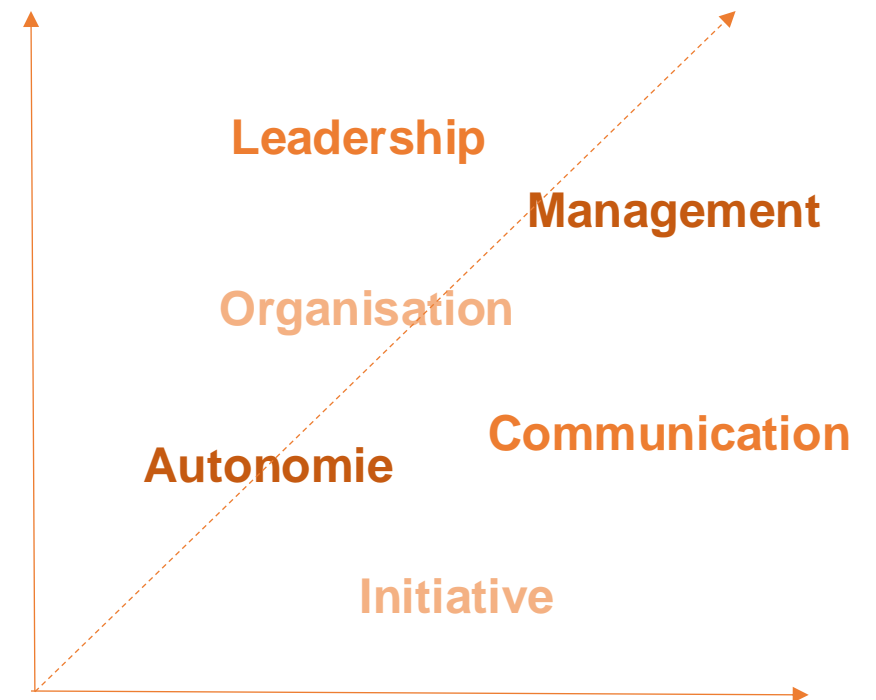
Autrement appelée "People Review"

Temps dédié à l'**analyse des compétences, des performances et du potentiel** des collaborateurs en lien avec le **projet stratégique** de l'entreprise.



➔ **Qui ?** Service RH, Manager, Direction

➔ **Quand ?** Annuellement après les entretiens individuels, après un grand projet



Le mentorat



Objectif :

- permettre au mentoré de réaliser plus efficacement sa mission
- c'est une transmission du mentor de son savoir
- savoir-être et savoir-faire

Quand :

- Intégration
- Après un long arrêt
- En cas de mobilité sur un nouveau poste

Enjeux :

Augmenter la performance et le bien-être en valorisant les 2 acteurs.

New :

Mentorat inversé (BNP PARIBAS, DANONE, AXA)

Les outils en matière de flexibilité

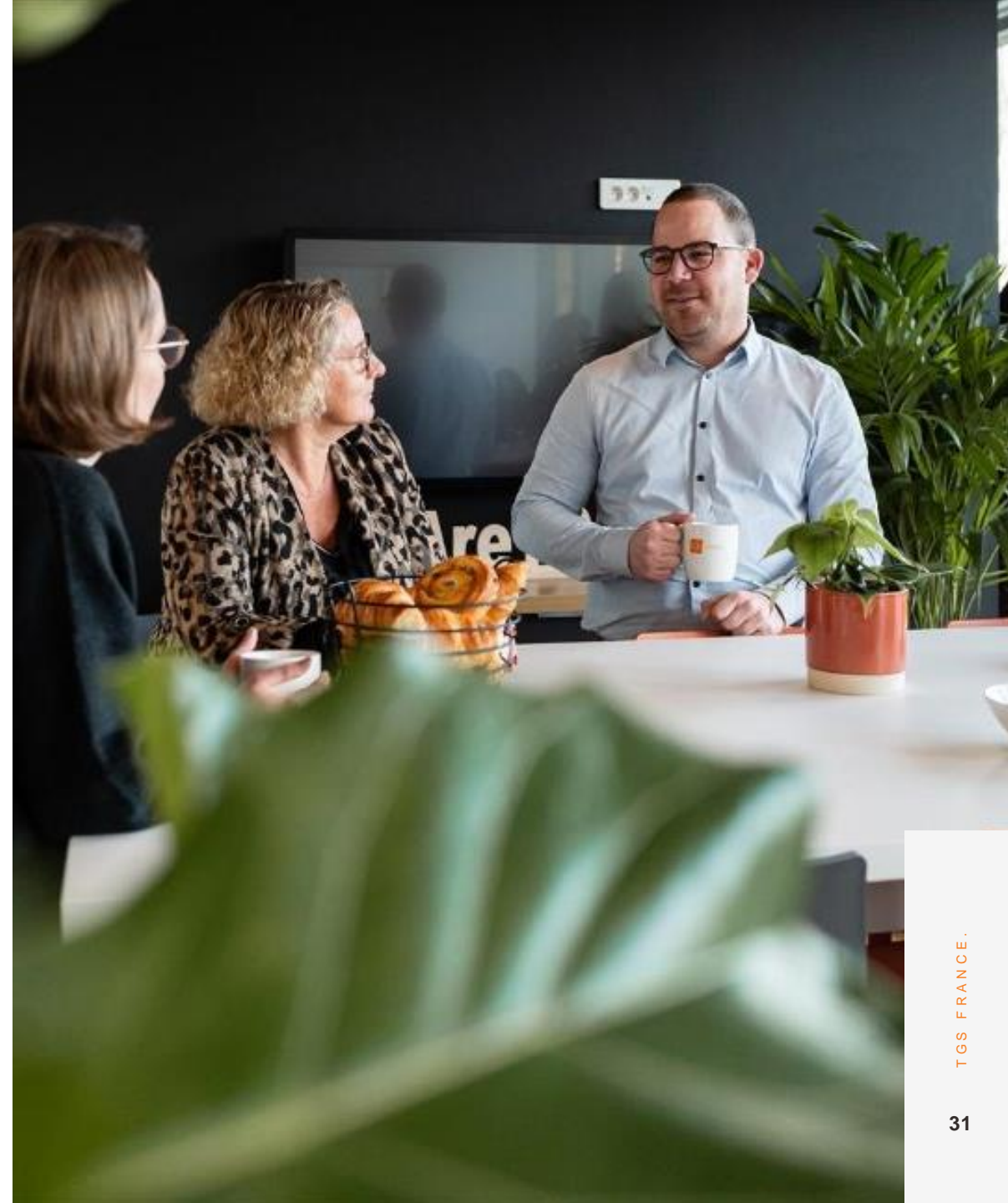
De quoi parle-t-on ?

- Aménagement du temps de travail
- Semaine de 4 jours
- Forfaits jours
- Télétravail

Enjeux :

S'adapter aux nouvelles demandes du marché

Ça marche ... si c'est collectif et quand si encadré !



Les outils de rémunération

Au-delà de la rémunération de base, quels sont les autres éléments de salaire possibles ?

- Intéressement, participation, PPV, Plan d'épargne
- Participation aux frais de transports en commun
- Participation aux frais de transports personnels : forfait mobilité durable, prime transport....
- Participation à la vie personnelle : chèque vacances, chèque culture, chèques déjeuner, berceau d'entreprise, sport....

Enjeux :

Diversifier les moyens de rémunération tout en bénéficiant de coût raisonnable



Bulletin social individuel

BSI
Bilan
Social
Individualisé



Intérêts

Montre de manière synthétique l'ensemble des avantages perçus par le salarié au-delà de sa rémunération.

Quand ? Une fois par an

A qui ? Ensemble des salariés

Limite : s'il y a peu d'avantages

La communication interne



Objectif

Rendre visible qu'il fait bon vivre chez vous !

La communication interne efficace permet :

- Cohérence des messages au service de stratégie
- Création d'une culture d'entreprise forte
- Renforcement de la marque employeur
- Information des collaborateurs

Il s'agit aujourd'hui d'un enjeu stratégique pour les RH

Conclusion

- Le service RH est au **service des autres**
- Les RH servent **la stratégie de l'entreprise**
- Le DRH doit travailler de plus en plus main dans la main avec **le service Marketing et la DSI**
- Le DRH doit être à la table du **Comité de Direction**

Des questions ?



Manuèla CHARTIER

1 rue du Tertre,
49072 Beaucouzé

manuela.chartier@tgs-france.fr



Emmanuelle BREMOND

1 rue du Tertre,
49072 Beaucouzé

emmanuelle.bremond@tgs-france.fr



Penser global et durable