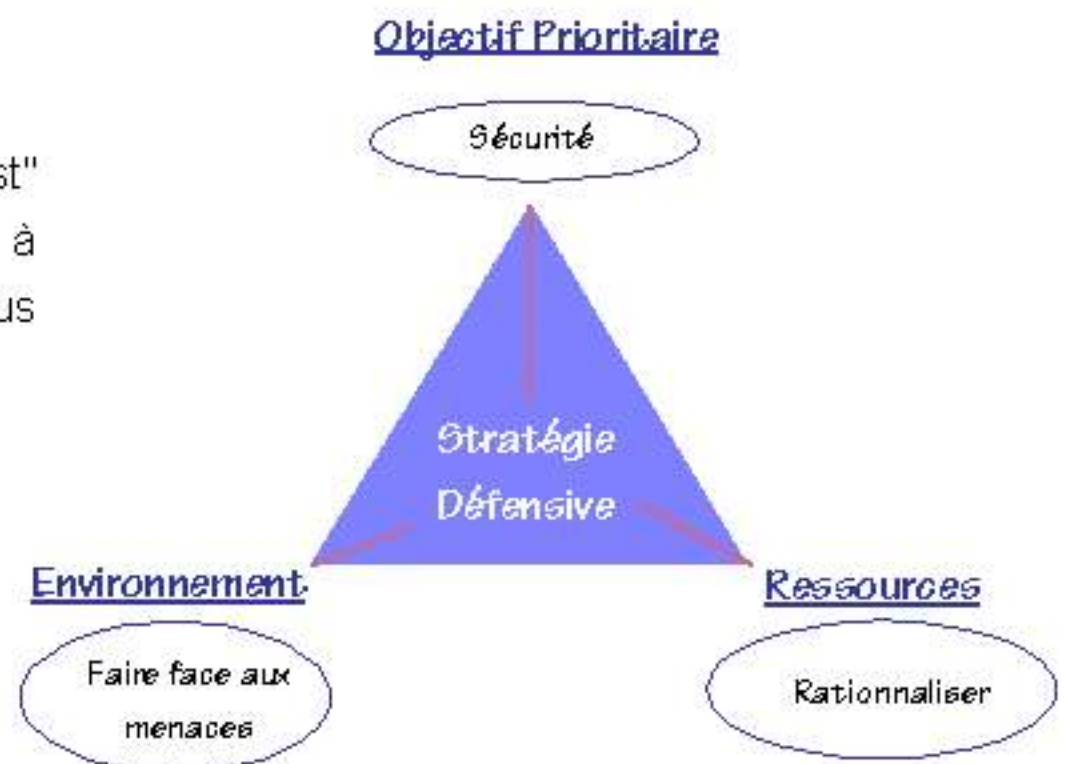




## LA SORTIE DE CRISE, PREOCCUPATION DES PME ?

Bien que quelques signes positifs nous arrivent de "l'Ouest" depuis quelques mois, nous avons beaucoup de mal à imaginer la sortie de la période de crise dans laquelle nous vivons depuis fin 2008.

Nous nous sommes installés dans un **Schéma défensif**



### Objectif Prioritaire

Croissance

Stratégie  
Offensive

Avec la reprise économique, les stratégies à mettre en place pour ceux qui auront survécu seront alors **Offensives**, soit pour regagner les parts de marché perdues ou en gagner d'autres....

### Environnement

Saisir les  
Opportunités

### Ressources

?

La question qui se posera alors :

Avons-nous encore les ressources nécessaires pour accompagner notre stratégie ?

Les Ressources auxquelles nous pensons alors spontanément sont de **2 Grandes Natures**:

- ☛ Les Besoins Financiers
- ☛ Les Besoins en Investissements, que ce soit en outil de travail ou en innovation

Si les besoins en investissements sont faciles à quantifier, il en est rarement de même pour les besoins liés à l'exploitation (besoins en fonds de roulement), et dans cette matière, si des déséquilibres surviennent, le retour à la croissance peut alors devenir pour les plus fragiles, plus difficile à vivre que la crise elle-même !

En revanche, et même s'il faut bien sûr modérer nos propos, il est très rare de retrouver les mêmes préoccupations pour une composante tout aussi stratégique : **Les Ressources Humaines**

Bien sûr, notre culture ne nous y autorise pas... mais qu'il serait intéressant de valoriser à l'actif de nos bilans le Capital Humain de nos Entreprises, ce qui ferait sans doute ressortir de grandes disparités, mais qui permettrait aussi d'avoir une vision plus pertinente de leur avenir, voire de leur valeur !

## Pénurie de compétences et sous-traitance



Une enquête récente au Canada (où la reprise économique semble amorcée) fait ressortir que la moitié des dirigeants de PME désirent améliorer la qualité de leurs recrutements, considérant la pénurie de compétences comme la plus grande menace pour leur Entreprise !

La plupart de ces PME ne disposent pas d'un service de gestion des Ressources Humaines et la tâche incombe, le plus souvent, à des opérationnels compétents dans leur secteur d'activité, mais pas nécessairement formés pour gérer des problématiques RH.

Depuis toujours et peut être davantage encore aujourd'hui, de nombreuses entreprises sous-traitent une partie de la gestion de leurs Ressources Humaines. La gestion administrative bien sûr, via des logiciels spécifiques, mais aussi les évaluations et les recrutements.



### Reste à savoir de quel type de prestataire s'entourer ?

### Quels Experts en RH

Les prestataires se composent souvent d'experts en recrutement "*Fournisseurs de CV, efficaces et réactifs*", mais nos PME n'ont-elles pas davantage besoin de Professionnels des Ressources Humaines, capables d'apporter une réelle valeur ajoutée dans la compréhension de chaque problématique et dans la mise en place d'une véritable politique RH "sur mesure" ?

Le frein à cette démarche pour les PME est souvent le coût. Mais combien coûte un recrutement raté en termes de conséquences directes et indirectes ? et combien coûte la perte de compétences non gérées, non fidélisées ?

**Plus que jamais, bien recruter et fidéliser son personnel représente un avantage concurrentiel stratégique**



## La fidélisation des meilleurs, un enjeu stratégique pour demain

**L'amélioration de la conjoncture économique multiplie les perspectives de carrière pour tous les salariés, et surtout pour les plus précieux d'une entreprise. La mobilité des Cadres, très réduite en période de crise va redevenir importante.**

Les Entreprises doivent penser fidélisation au risque de perdre leurs salariés les plus performants et leur avantage concurrentiel. On observe que de nombreuses entreprises investissent dans la formation et les augmentations de salaires pour pallier ce risque de "fuite des meilleurs". Mais, est-ce bien là l'attente des salariés concernés ?

**La quasi-totalité des candidats que nous rencontrons au cours de nos diverses missions (Conseil auprès de dirigeants, état des lieux RH, évaluations ou recrutements), expriment leurs besoins de changement tout à fait différemment :**

..."Manque de vision sur la stratégie de leur Entreprise ..."

..."Manque de clarté dans la définition de leur cheminement de carrière..."

..."Impossibilité d'avancement professionnel, frustration dans leur rôle actuel..."

..."Déficiences ou carences dans le management (déficit de communication, de leadership, de motivation...)"



MANAGER

On en déduit que les motivations majeures d'engagement envers l'entreprise ne sont pas toujours encouragées au quotidien. Les Cadres ont besoin d'un Leadership inspirant et d'une possibilité d'évolution professionnelle, signe de reconnaissance par excellence !

## HELIOS CONSEIL

Partenaire du Dirigeant dans la Gestion de ses Ressources Humaines

Recrutements de cadres - Evaluation de potentiels - Accompagnement des mobilités - Conseil et Audit RH - Organisation-  
Stratégie d'entreprise



HELIOS CONSEIL

12 Place St Hubert - 59000 LILLE

Tél : 03 28 32 22 65 - Site Internet : [www.hellosconseil.fr](http://www.hellosconseil.fr)