

RH

N°8

## Développement du Capital Humain

Selon la définition de l'OCDE, le capital humain est « l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique »

Le capital humain contribue à la valeur des actifs de l'entreprise, et donc à sa valorisation sur les marchés.

L'entreprise est partie prenante dans le développement des compétences et de l'employabilité de ses salariés.

Le maintien à l'emploi dans le contexte actuel requiert une certaine souplesse et une adaptabilité réciproque de la part des salariés et des employeurs.

Pourtant la fonction RH a tendance à souvent gérer l'instant, l'administration, la masse salariale, les coûts avant de préserver et de valoriser le capital humain.

Miser sur le capital humain constitue un élément de compétitivité des organisations : elle permet la croissance de l'organisation, évite la perte des compétences, maintient l'employabilité et attire les talents.

Le processus d'accompagnement au développement du capital humain transforme un actif en proactif, un acteur en talent, et ce durablement.



### La valorisation du capital humain

## VOTRE AUTODIAGNOSTIC

- Avez-vous institutionnalisé les entretiens annuels ?  
**OUI NON**
- Chaque employé connaît-il ses droits individuels à la formation ?  
**OUI NON**
- Avez-vous mis en place un plan de formation ?  
**OUI NON**
- Avez-vous mis en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ?  
**OUI NON**
- La politique de l'emploi de l'entreprise contribue-t-elle à améliorer les compétences et l'employabilité (recrutements, formation, évolution, départs...) ?  
**OUI NON**
- L'entreprise anticipe-t-elle les situations ayant un impact sur l'emploi (baisse ou augmentation de charge, évolution d'organisation) ?  
**OUI NON**
- L'entreprise est-elle proactive sur le champ de l'accomplissement personnel des salariés ? **OUI NON**

## FOCUS : LE MECENAT DE COMPETENCES

Une entreprise mécène peut apporter, quelle que soit sa taille, des compétences à une cause associative ou entrepreneuriale qu'elle entend soutenir. L'entreprise met alors à disposition un(e) salarié(e) et défiscalise son temps de travail.

Le mécénat est un outil qui valorise fortement le salarié et le fait gagner en employabilité. L'entreprise développe en parallèle son ancrage territorial.

### LES BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

Dans le Grand Bassin dijonnais, via le réseau ALIZE (Actions Locales Interentreprises en Zones d'Emploi), 18 grandes entreprises mettent gratuitement leurs compétences à disposition de PME ayant des projets de développement qui visent le maintien ou la création d'emplois : <http://www.reseau-alize.com/>

#### Contacts utiles :

- les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)
- l'AFPA Bourgogne : <http://www.bourgogne.afpa.fr/>
- la DIRECCTE
- les Organismes de formation professionnelle
- les fédérations et syndicats professionnels
- les associations d'intérêt général et d'utilité publique
- le Fonds Social Européen, qui fixe dans ses priorités pour la Bourgogne l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques, et le capital humain : <http://www.europe-en-france.gouv.fr/Des-programmes-pour-qui-pour-quoi/Trouver-une-aide/Programmes-regionaux-pluri-regionaux-et-nationaux/Le-FSE-en-Bourgogne-P>

#### Liens utiles :

- <http://lamallette-rse.org/developpement-du-capital-humain/>
- [http://www.cci21.fr/fr/developper-activite/Industrie/Se\\_developper/alize-grand-bassin-dijonnais](http://www.cci21.fr/fr/developper-activite/Industrie/Se_developper/alize-grand-bassin-dijonnais)

## LES POINTS MAJEURS

- Valoriser le travail, les résultats et l'atteinte d'objectifs communs ... en s'intéressant aussi aux moyens utilisés pour les atteindre (la formation, le tutorat, le mécénat, ...).

- Inciter à jouer collectif

- Contribuer à l'accroissement de l'employabilité, à la construction d'une carrière professionnelle et expliquer qu'il faut pour cela s'en donner les moyens (y mettre du sien, savoir à quoi on veut aboutir, et dans quel but).

- Pousser à la créativité et à la communication (faire savoir, donner du sens, reporting, ...).

- Disposer d'un système de pilotage et de reporting pour piloter de manière efficiente le développement du capital humain en interne.

## VOICI CE QUE J'Y GAGNE

- Un développement de la performance du salarié sur son poste de travail
- Une politique de formation adaptée
- Une meilleure anticipation des parcours professionnels
- Une meilleure participation des employés à l'entreprise,
- Un bien-être psychique des employés, et une limitation des risques psycho-sociaux\*
- Des recrutements réussis
- Une limitation du turn-over
- Un meilleur climat social
- Un meilleur développement de l'ancrage territorial