

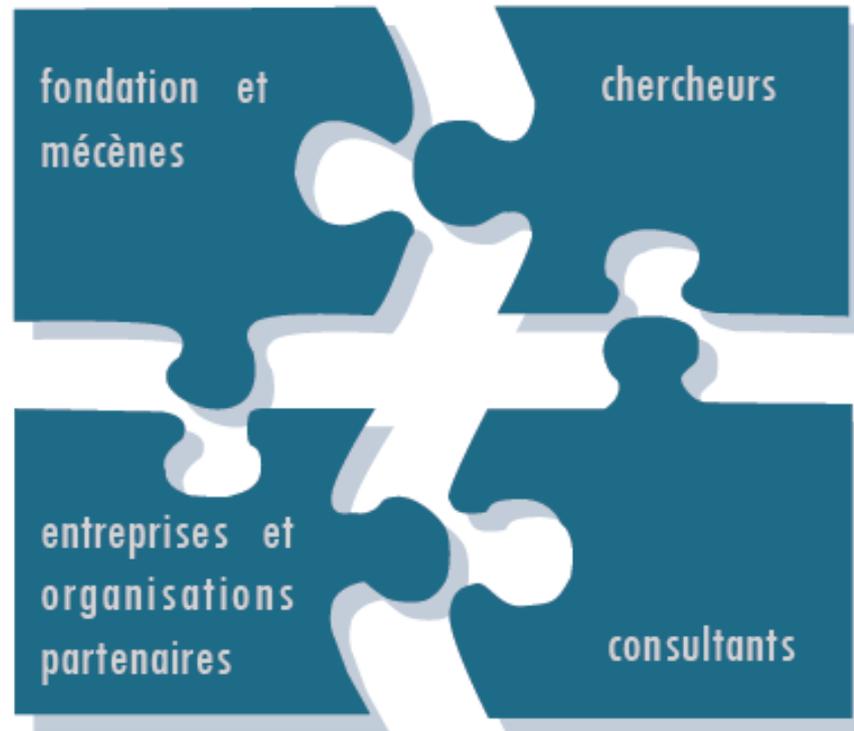
Workshop

**De la théorie à la pratique,
quels enjeux aujourd'hui pour le management
et le reporting du capital humain ?**

23 et 24 juin 2016

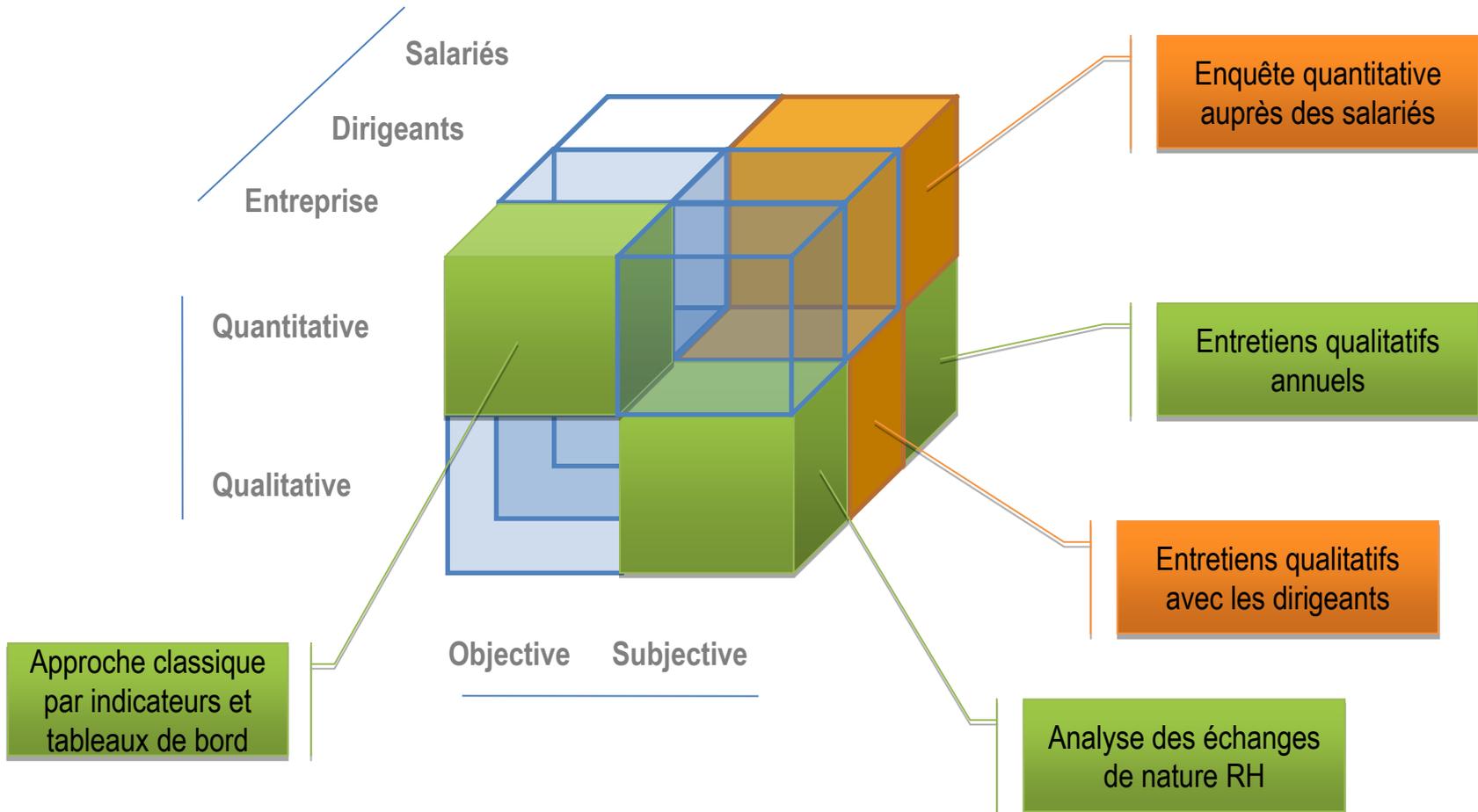
IAE Bordeaux



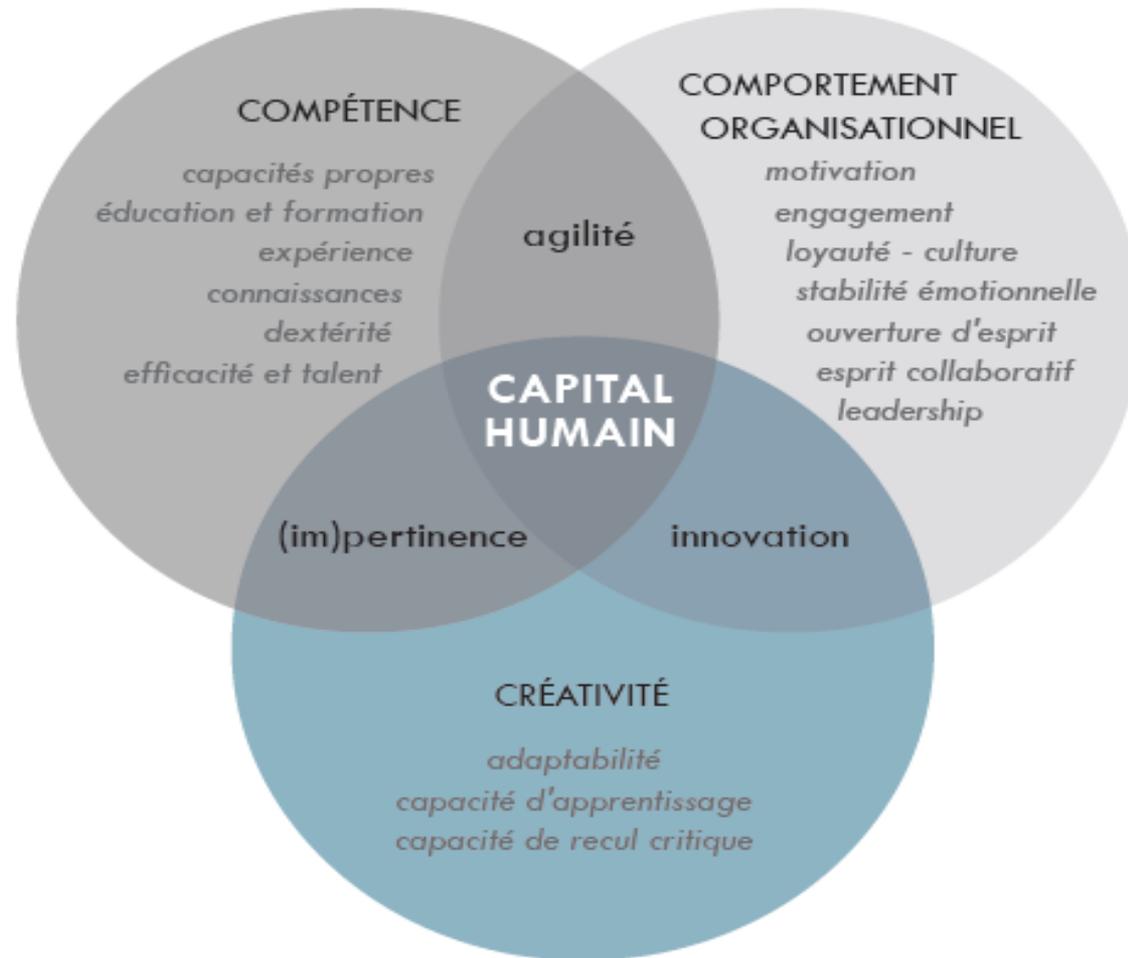


Diversité des mesures possibles du capital humain

Source : Chaire Capital Humain – Fondation Bordeaux Université
(S. Trébuçq, A. Goujon-Belghit, O. Herrbach)

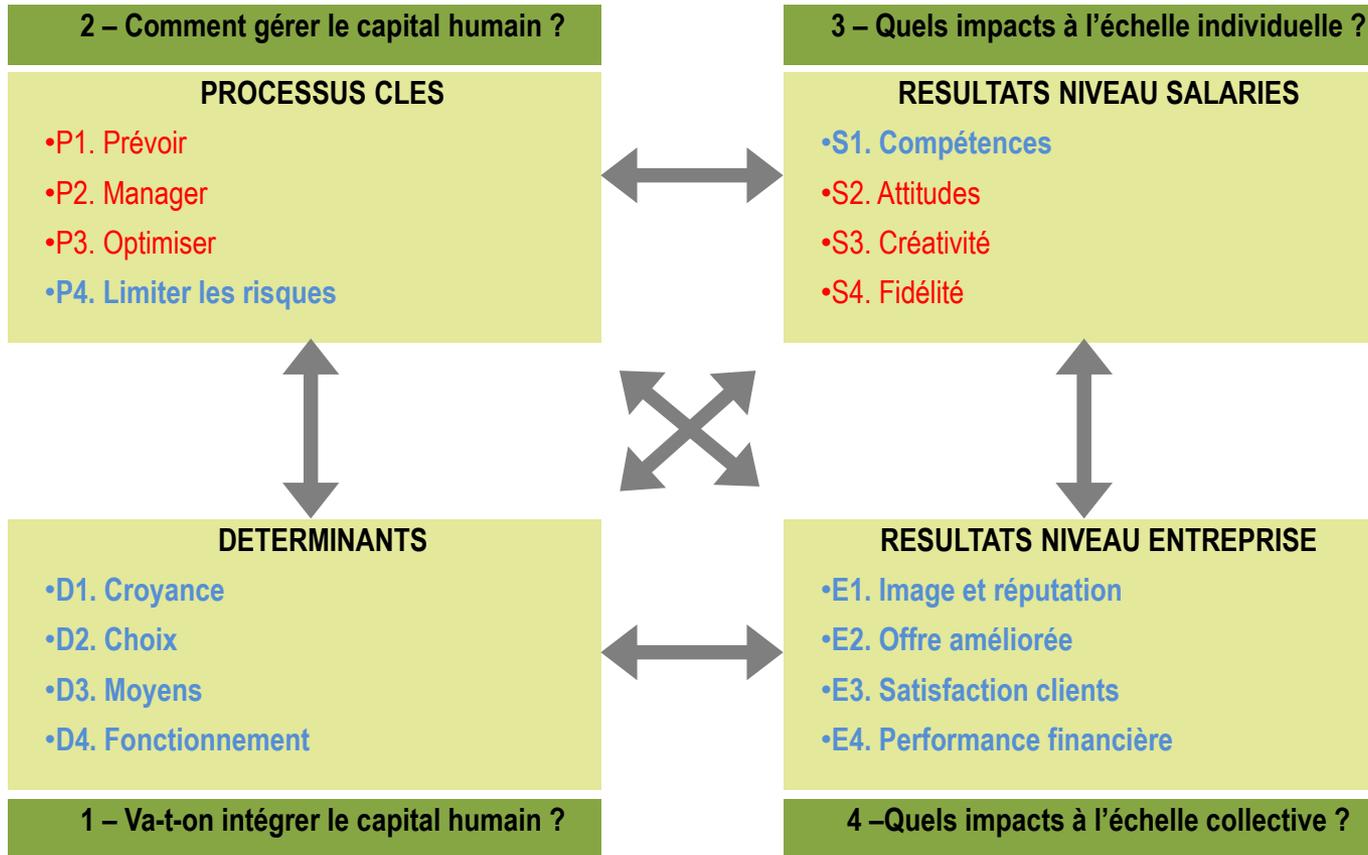


// Trois composantes du capital humain (KH)



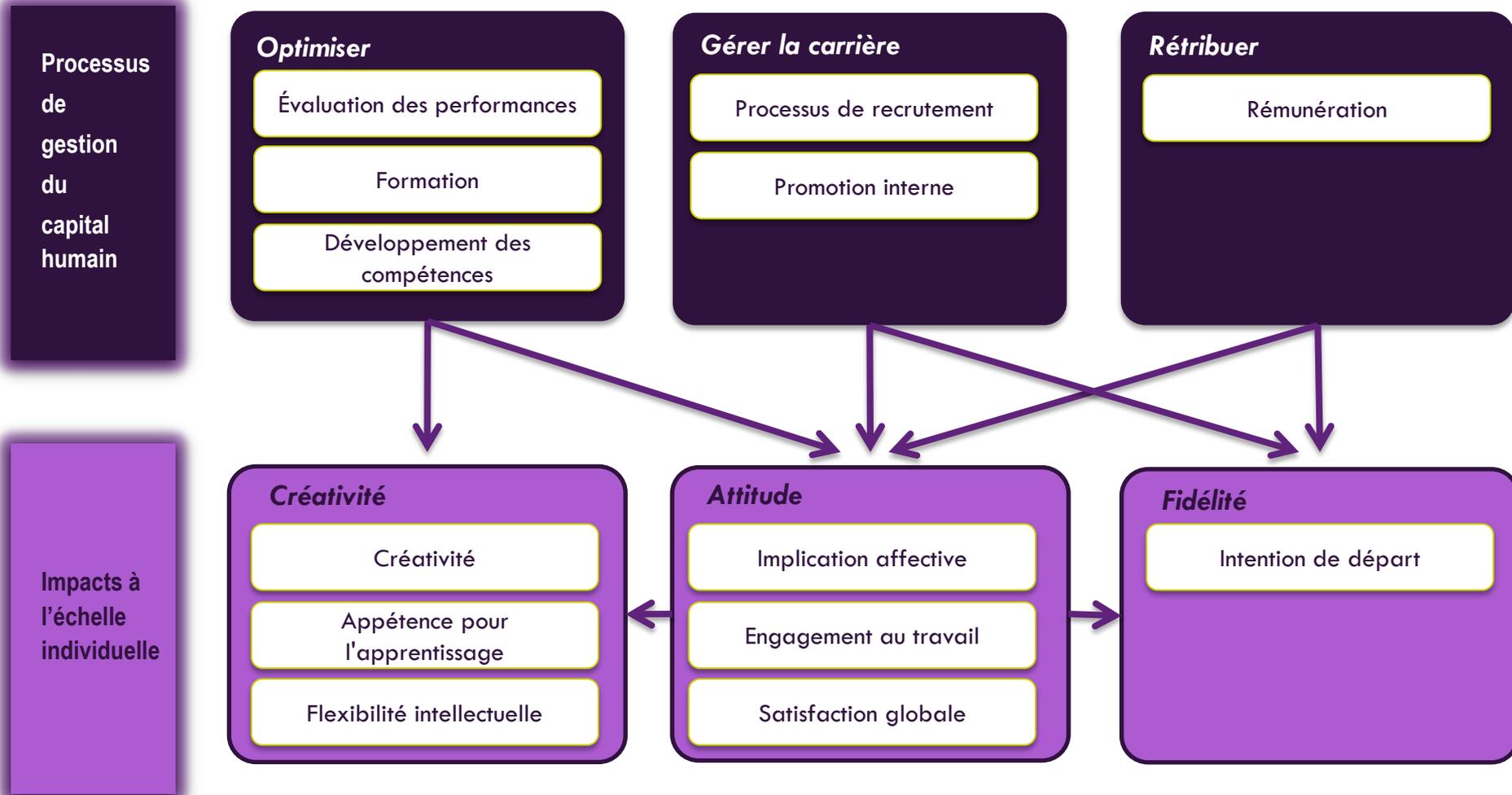


1. Pour la gouvernance
2. Pour les managers
3. Pour les salariés



* Questionnaire salariés / questionnaire dirigeants

Traitement de l'enquête conduite auprès des salariés



Source : Chaire capital humain et performance globale - Université de Bordeaux

Tableau de bord capital humain (enquêtes salariés 2014-2015)

Données fictives pour illustration

Processus de gestion

2014
(Score en
base 100)

2015
(Score en
base 100)

Prévoir

Processus de recrutement

70

65

Manager

Rémunération

45

45

Évaluation des performances

60

60

Promotion interne

50

30 ↓

Optimiser

Formation

75

75

**Développement des
compétences**

30

55 ↑

Résultats individuels

2014
(Score en
base 100)

2015
(Score en
base 100)

Attitude

Implication affective

70

70

Engagement au travail

45

35 ↓

Créativité

Créativité

65

60 ↓

Appétence pour
l'apprentissage

30

28

Flexibilité intellectuelle

70

75 ↑

Fidélité

Intention de départ

34

55 ↑

Satisfaction Globale

32

55 ↑

Enquête anonyme salariés : une analyse-type



- Des indicateurs définis pour mieux identifier les leviers de performance
- Des indicateurs communs à toutes les organisations pour permettre une évaluation globale et une comparaison interorganisations
- Des indicateurs propres à chaque organisation pour adapter la mesure à des caractéristiques propres (au secteur, à l'organisation)



Jean-Charles RINN, ADAM, PDG

Cette démarche, au-delà d'un aspect très opérationnel qui a amené à la création d'une mutuelle d'entreprise, d'un système d'intéressement sur les bénéfices et d'ateliers collaboratifs, a permis d'impulser chez ADAM un projet structuré d'amélioration continue dans un cadre RSE. Il serait par ailleurs souhaitable qu'il existe pour les PME des dispositifs d'appui à l'innovation sociale ou que cette dimension soit davantage présente dans les débats d'une manière générale !...





Eric ARQUIS, Directeur de l'I2M

Cette introspection, cette réflexion sur le vécu du métier, de la carrière, des relations avec l'environnement hiérarchique et institutionnel permet à une direction de voir l'état d'esprit de ses collaborateurs, d'analyser les leviers qui peuvent permettre un épanouissement personnel et professionnel au sein d'un laboratoire. Cette approche externe a été bien acceptée et a été le garant d'une action neutre, sans arrière-pensée organisationnelle, ni démagogie et très utile pour un management rationnel mais néanmoins souple et restant humain.

Réseaux professionnels et grand public



- **Interventions et réunions de travail régulières** dans le cadre de différents réseaux locaux et nationaux.
CJD Bordeaux (Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise), Chambres de Commerce et d'Industrie, EFQM (European Foundation for Quality Management), Club Pilote des processus, fonds d'investissement socialement responsable Sycomore, Observatoire Social International, association ANVIE (Association nationale de valorisation interdisciplinaire de la recherche en sciences humaines et sociales auprès des entreprises), Réseau Alumni, Consultants...
- **Relais des travaux dans la presse et lors des évènements ouverts aux publics**

Communauté scientifique



Présentations des travaux de la chaire dans le cadre de conférences, tables rondes...
European Institute for Advanced Studies in Management, Réseau euro-méditerranéen d'enseignement et de recherche en économie et en gestion (REMEREK), CEDAG (Centre en Droit des Affaires et Gestion, Université Paris Descartes), site universitaire bordelais...

Publications des travaux dans des revues scientifiques

Vie et sciences de l'entreprise, Gestion et management public, Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels

Création d'un workshop international annuel

Les étudiants et les professionnels en formation



• **Bourses de recherche** sur les risques liés au capital humain dans une entreprise

• **Déploiement de la mesure** au sein de différentes organisations dans le cadre de **stages** (formation initiale) et de **misés en pratique** (formation continue)

• **Cours** sur les capitaux immatériels, réalisation de cartes conceptuelles...
Masters RH, management, gestion, marketing...

• **Création d'un fonds documentaire** et d'un état de l'art de + de 2500 références académiques

Merci de votre attention

en savoir + sur :

- **la chaire "Capital humain et performance globale"**

www.fondation.univ-bordeaux.fr

www.iae-bordeaux.fr