

Présentation LHH

<https://www.lhh.com/lhhaltedia/fr/>

2020

Contacts

Marie BOUNY, Docteur en Droit
DIRECTRICE DE PRACTICE, Performance Sociale
T. +33 7 61 79 84 09 marie.bouny@lhh.com

LHH |  altedia
est maintenant

LHH

Nouvelle année, nouveau look.

Nous sommes heureux de vous annoncer que notre **nouvelle image de marque** a été lancée le 22 janvier 2020.

En plus d'avoir un nouveau look, **nous utiliserons désormais le nom de LHH**, marque sous laquelle nous offrons toutes nos prestations de transition de carrière, d'outplacement, de **formation**, de conseil en développement des talents et en stratégie sociale à l'échelle mondiale.

Qui sommes-nous ?

LHH

Face aux tensions du marché de l'emploi, les entreprises se tournent vers l'interne pour déceler leurs futurs talents. Chez LHH, nous les aidons à discerner les **opportunités de compétences de leurs salariés**.

Grâce à l'assessment, au coaching, à la montée en compétence et à la mobilité, les entreprises peuvent révéler certains talents inexploités de leurs collaborateurs, et par ce biais, **développer leur performance économique et sociale** tout en confortant leur marque employeur.

Nous accompagnons également **les entreprises et les représentants du personnel dans leur démarche de dialogue social pour le développement d'une réelle performance sociale**.

Division de **The Adecco Group** - le leader mondial des solutions RH - LHH et ses 4000 consultants travaillent avec plus de 7000 entreprises dans plus de 60 pays.

Nous faisons **la différence pour tous ceux avec qui nous travaillons**, tant à l'échelle mondiale que locale.

Nous avons l'expertise locale, l'infrastructure mondiale et une technologie et des méthodes de pointe pour gérer la **complexité RH** et les **défis liés à la transformation**. C'est pourquoi **60 % des sociétés du Fortune 500** choisissent de travailler avec nous.

Partenaire stratégique de la performance économique et sociale

Architecte de solutions intégrées, nous répondons à vos enjeux

- Nous conseillons **les entreprises et les dirigeants** pour la réussite de leurs transformations
- Nous accompagnons **les directions générales et les directions des ressources humaines** et **organisations syndicales / représentants du personnel** dans leur stratégie et leurs projets
- Nous contribuons à la professionnalisation et à la reconversion **des partenaires sociaux**
- Nous sommes aux côtés **des hommes et des femmes** à chaque étape de leur vie professionnelle



Acteur engagé dans l'écosystème des territoires, nous agissons auprès de 2200 clients en France

UN ANCRAGE LOCAL ET NATIONAL SANS ÉQUIVALENT

Depuis plus de 20 ans, nous développons une expérience de terrain unique, avec 500 collaborateurs, dans 100 bureaux en France.

UN ENGAGEMENT DE PROXIMITÉ DANS L'ÉCOSYSTÈME RÉGIONAL

Dans chaque territoire, aux côtés des acteurs économiques, de l'administration et des partenaires sociaux, nous répondons aux grands enjeux de la transformation des entreprises, du travail, de l'emploi et du dialogue social.

UNE PRÉSENCE MONDIALE

Notre appartenance à Lee Hecht Harrison, l'activité mondiale de conseil en ressources humaines du groupe Adecco, est un atout unique : un réseau dans plus de 66 pays, la connaissance des priorités et pratiques RH de leurs entreprises, la fiabilité de méthodes éprouvées mondialement.

Notre implantation nationale

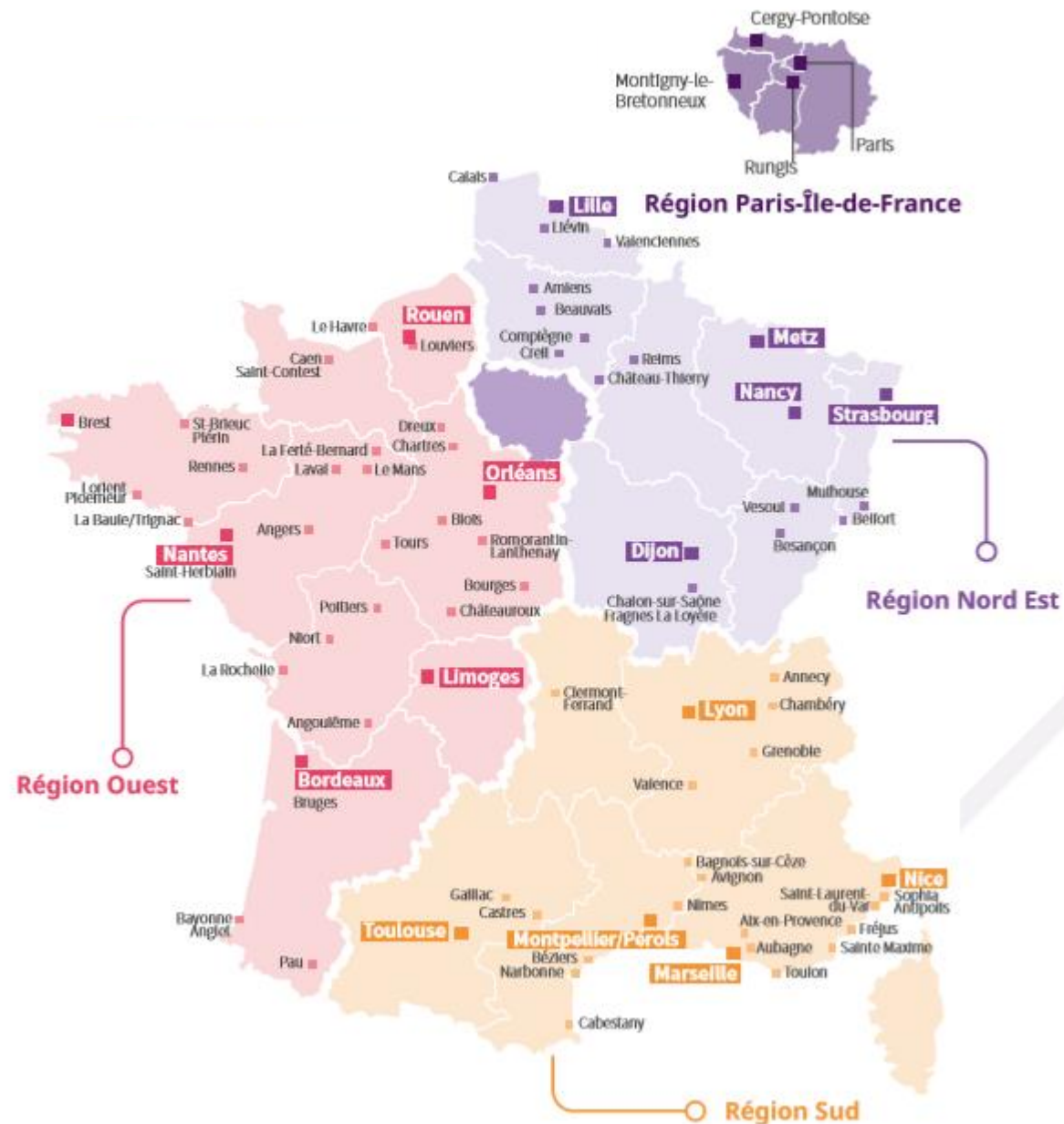
100

bureaux répartis dans toute la France

500

consultants avec une connaissance fine du territoire sur lequel ils interviennent

<https://www.lhh.com/lhhaltedia/fr/office-locator>



Focus sur l'offre Performance sociale, pivot des formations communes

Contact :

Marie BOUNY, Docteur en Droit
DIRECTRICE DE PRACTICE, Performance Sociale
T. +33 7 61 79 84 09 marie.bouny@lhh.com



La performance sociale



La performance sociale est au cœur de la stratégie des entreprises. Elle est désormais un pilier déterminant du modèle global des organisations et conditionne la réussite de leurs projets de croissance et de transformation.

Notre conviction est que la performance sociale **se construit en s'appuyant sur des politiques RH et un dialogue social créateurs de valeur.**

Les politiques RH constituent, en effet, le socle qui permet de veiller à la cohérence du modèle social avec le modèle global de l'entreprise (stratégique, business, culturel...). Elles doivent être pensées pour répondre à trois enjeux majeurs : **la performance économique, l'efficacité organisationnelle et la prise en compte des besoins et attentes des salariés.**

Les réformes du droit du travail ont, quant à elles, favorisé un pilotage des ressources humaines basé sur le dialogue social et l'engagement des acteurs. Elles incitent à privilégier une **approche consensuelle des transformations, avec des représentants du personnel** plus impliqués dans la stratégie de l'entreprise et la refonte du pacte social sur des sujets sensibles et complexes (rémunérations, organisation du travail, QVT, etc.).

Notre équipe de consultants experts accompagne ce mouvement, en aidant nos clients à concevoir une stratégie sociale cohérente, de long terme et intégrée à la stratégie de l'entreprise.

Une ambition au cœur de la stratégie des organisations

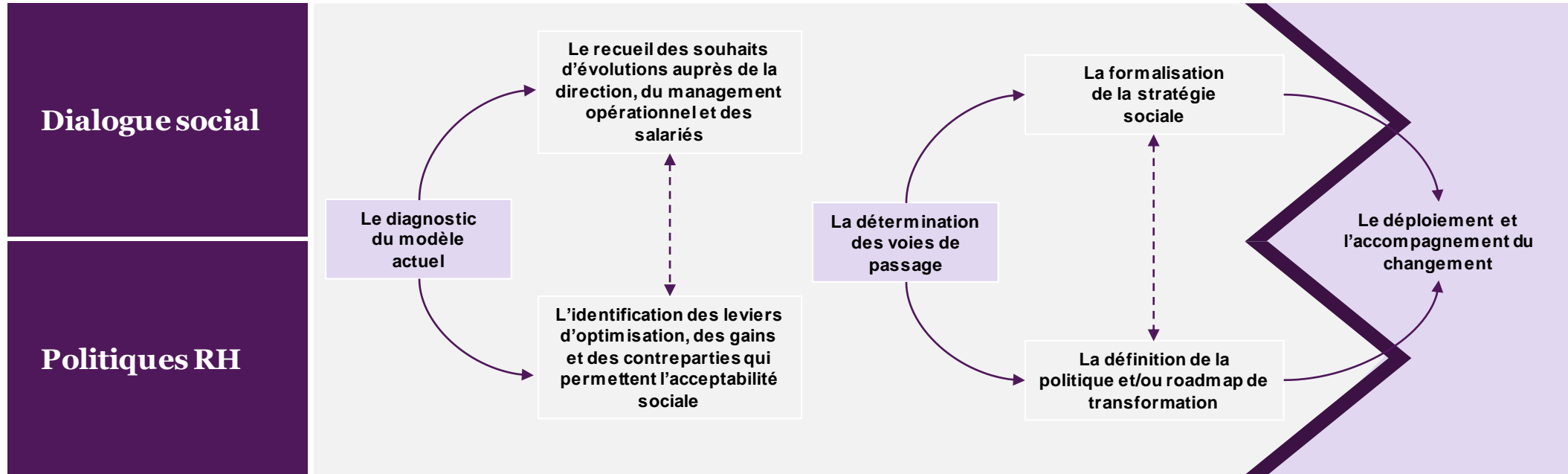


La performance sociale

- ▶ participe du modèle et de la performance globale des entreprises
- ▶ conditionne la réussite de leurs projets de croissance et de transformation

Modèle et Performance globale





Des enjeux à adresser à chaque étape





Une capacité à adresser des **problématiques RH complexes et transverses** en mobilisant des **expertises pointues**



Des **relations de confiance pérennes avec nos clients**



Des **synergies fortes au sein de LHH** pour répondre aux différents besoins de nos clients dans le domaine social

La performance sociale Publications et évènements



Une expertise sur la performance sociale reconnue par la presse (nationale et spécialisée) qui sollicitent régulièrement nos consultants pour partager leurs analyses

Des tables rondes pour aborder les problématiques RH liées à la crise du Covid-19

Presse nationale / 2020

LE FIGARO

Les sujets comme l'épargne salariale, l'épargne retraite ou encore les mutuelles devraient tenir une place conséquente dans les négociations en 2020

MARIE BOUNY
DIRECTRICE
DE LA PERFORMANCE
SOCIALE AU CABINET
LHH

ANNE-HELENE POMMER
@ahpommer1

Le climat social et notamment les « gilets jaunes » sont passés par là. En 2020, les entreprises vont se montrer plus prudentes et contenir leur budget dédié aux augmentations de salaire. Selon le cabinet de conseil en ressources humaines LHH, qui a interrogé 80 de ses entreprises clientes en France en ce début d'année, l'enveloppe moyenne devrait donner lieu à des hausses de rémunération de 2 %, augmentations collective et individuelle confondues.

Seules 11 % des entreprises déclarent disposer de sommes permettant des revalorisations supérieures alors que leur part atteint 50 % l'année dernière, selon le résultat de l'étude que publie en exclusivité Le Figaro. Les hausses devraient être plus conséquentes dans l'industrie (-21 %), secteur qui emploie des métiers très techniques en tension. Le tertiaire financier en pleine transformation

devrait en revanche offrir des montants moins généreux (-1,7%). « Le taux moyen de 2 % marque une stabilité dans la mesure où il est identique aux prévisions de 2019 après deux années, 2017 et 2018, de progression (1,8 % à 2,1 %) », note Marie Bouny chez LHH. Si la directrice de la performance sociale du cabinet confirme un certain attentisme de la conjoncture, elle relève aussi chez eux « une volonté d'optimiser d'autres mesures, avec une autre répartition entre les enveloppes d'augmentation générales et individuelles ».

Prime Macron de 600 euros
La « prime Macron » décalisée jusqu'à 1000 euros, lancée fin 2018 et renouvelée cette année, est l'un de ces moyens privilégiés pour récompenser les salariés et vient s'ajouter aux augmentations décidées lors des négociations annuelles obligatoires (NAO). Ses nouvelles modalités de mise en œuvre et l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement en contre-

partie ont néanmoins freiné les ardeurs des employeurs. Selon LHH, une entreprise sur trois envisage cette année le versement de cette prime, contre une sur deux l'an dernier. Son montant moyen resterait en revanche le même : 600 euros.

Parallèlement aux négociations salariales traditionnelles, les entreprises sont aussi de plus en plus contraintes de mettre en place des politiques de réduction des écarts de salaires (égalité interne, bas salaires, index hommes-femmes, seniors). Cela se traduit notamment par des revalorisations des barèmes applicables pour la prise en charge des transports, de la restauration, mais également par la mise en place de télétravail, de congés enfants malade. Enfin les entreprises s'orientent aussi vers les récentes dispositions contenues dans la loi Pacte. « Les sujets comme l'épargne salariale, l'épargne retraite ou encore les mutuelles devraient tenir une place conséquente dans les négociations en 2020 », conclut Marie Bouny.

Presse spécialisée

RENDEZ-VOUS EXPERTS

ORGANISATION DU TRAVAIL SORTIR DES BLOCAGES POUR RÉPONDRE AUX NOUVEAUX ENJEUX

20 ans après la mise en œuvre des lois Aubry sur la durée du travail, les enjeux auxquels sont aujourd'hui confrontées les entreprises nécessitent des évolutions. Les négociations sur l'organisation du travail sont cependant très souvent délicate car les parties prenantes doivent trouver un point d'équilibre pour pouvoir sortir des blocages.

Benoit D'Agliati, directeur de performance, attractivité du cabinet France, nouvelles stratégies des collaborateurs en matière de qualité de vie au travail ou, équilibre vie professionnelle-vie personnelle, partage de travail, travail à temps partiel, télétravail, horaires flexibles, qualité de vie... Le monde du travail est en mouvement et la réponse à ces enjeux est une priorité pour les entreprises. Pourtant, le secteur de l'organisation du travail des entreprises peine encore à trouver un point d'équilibre entre les enjeux sociaux et managériaux. Mais pour d'anciens experts de la négociation, il est possible de trouver des solutions.

Nous sommes en France, la durée effective du travail des salariés français a toujours été en moyenne de 35 heures par semaine. C'est un fait qui a permis à la France d'être un pays à haut revenu par habitant. Mais les entreprises ont du mal à faire passer ce message à leurs salariés. Ce dernier est devenu d'autant plus urgent que le travail est devenu de plus en plus exigeant. Les entreprises ont besoin de trouver des solutions pour améliorer la qualité de vie au travail de leurs salariés. C'est pourquoi il est important de réfléchir à l'organisation du travail et de trouver des solutions adaptées à la situation de chaque entreprise.

RENDEZ-VOUS EXPERTS

CORONAVIRUS CHANGER L'APPROCHE DU TÉLÉTRAVAIL ET L'ACCOMPAGNER

Le télétravail est soudainement devenu un dispositif barrière pour protéger les salariés et assurer la continuité de l'activité. Praticué de façon intensive, il n'est cependant pas sans risque, surtout dans un contexte de crise. Accompagner son déploiement s'impose aujourd'hui, en anticipant ses impacts psychosociaux et en formant les managers. Car cette situation pourra se reproduire à l'avenir.

Les déviances et pruderies que suscitait souvent le télétravail sont brutalement tombées. Le 15 mars, il est devenu une règle impérative pour tous les postes qui le permettent. Deux conceptions de télétravail coexistent jusqu'à présent. L'approche sociale, qui a pour but de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'approche organisationnelle qui vise à réaliser un projet stratégique d'organisation du travail et de management, pour concilier performance économique et attentes des salariés.



MARIE BOUNY
Directrice en droit,
directrice de pratique
Performance Sociale
chez LHH

DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AMPLIFIÉS
La nouvelle orientation, qui vient d'émerger, peut être qualifiée d'impulsive. Elle répond à deux enjeux cruciaux : protéger les salariés en période de crise sanitaire et tenter d'assurer la continuité de l'activité. Elle se distingue d'abord par un changement de paradigme. La télétravail peut concerner 25 % des emplois, alors qu'en 2017 les télétravailleurs représentaient que 7 %. Et dans 10 jours, hebdomadaires, on passe au plein temps. À partir de deux jours par semaine, le télétravail est qualifié d'intensif car il n'est pas sans risque. Il implique un isolement social et professionnel (moins indésirable avec le confinement) et peut engendrer une désynchronisation des horaires de travail. La période actuelle accentue ces risques en les plaçant dans un contexte de crise, voire d'urgence économique et sociale. Il est donc essentiel de réfléchir à ces enjeux sociaux, climatiques, sécuritaires, sanitaires... ■

DIALOGUE SOCIAL : COMMENT CRÉER UNE NOUVELLE DYNAMIQUE ?

Face aux enjeux, les partenaires sociaux doivent innover pour participer à la définition d'un nouveau « contrat social » au niveau des branches et des entreprises. Une politique ambitieuse qui passe par un accompagnement des acteurs. Explications avec Marie Bouny, docteur en droit et directrice de la pratique Performance sociale chez LHH, et Jean-Dominique Simopolli, directeur général de l'association Dialogues.

Compte tenu des impacts des transformations en cours, le dialogue social est, dans ce contexte, l'affaire de tous.

MARIE BOUNY
Docteur en droit et
directrice de la pratique
Performance sociale
chez LHH

JEAN-DOMINIQUE SIMOPOLLI
Directeur général de
l'association Dialogues



Compte tenu des impacts des transformations en cours, le dialogue social est, dans ce contexte, l'affaire de tous. La volonté de passer des représentants du personnel aux salariés est une opportunité de sortir de l'isolement. Mais pour accompagner ces transformations sociales, il faut pour eux de bons maîtres à penser à leur disposition. Les dirigeants sont naturellement invités à prouver de transparence sur les objectifs recherchés afin d'assurer un climat de confiance.

ACCOMPAGNER LES ACTEURS SUR LE LONG TERME
La revalorisation des pouvoirs des représentants du personnel avec les actions de renforcement de ces derniers à l'usage de leur mandat représente une opportunité de sortir de l'isolement. Mais pour accompagner ces transformations sociales, il faut pour eux de bons maîtres à penser à leur disposition. Les dirigeants sont naturellement invités à prouver de transparence sur les objectifs recherchés afin d'assurer un climat de confiance.

Les Conversations Digitales LHH
Agissons ensemble face à la crise

Save the date !

Je m'inscris

En présence de ses partenaires

actance
société d'avocats

dialogues

MINISTÈRE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Echanges avec Muriel Pénicaud
Déconfinement et impact durable sur l'organisation du travail

Echanges avec Laurent Berger
Crise sanitaire : les enjeux humains et économiques du dialogue social

A large, stylized number '2' in a dark purple color, positioned on the right side of the slide. The number is composed of thick, rounded strokes and is set against a white background that is partially obscured by a dark purple shape on the left.

Les piliers de la performance sociale



Repenser ou questionner ses politiques RH constitue l'un des piliers de la performance sociale, que ce soit dans un contexte de transformation profonde, de **démarche d'amélioration continue** ou de gestion de problématiques ciblées.

Le partage des politiques RH est un levier d'engagement. Il clarifie la stratégie sociale et la promesse employeur dans son contenu vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes (top management, RH, IRP, managers, collaborateurs) en les déclinant jusqu'aux dispositifs et processus RH de l'entreprise.

Outre la définition de feuilles de route stratégiques et globales, **nous vous accompagnons dans l'ensemble de vos projets touchant aux politiques RH.** Nous mettons à votre service un accompagnement sur mesure adapté à vos enjeux. Nous nous appuyons pour cela sur la réalisation de diagnostics des politiques RH et de leur perception, des benchmarks, l'identification des axes d'évolution et la mobilisation des parties prenantes. Nous vous aidons tout au long de votre démarche : de la formalisation des politiques jusqu'aux processus, leur communication et l'accompagnement du changement.

Le dialogue social est
l'affaire de tous

1

2

Il faut objectiver les enjeux et
les besoins pour
sortir des dogmes

La négociation collective est
**un levier de
transformation**

3

4

Une signature d'accord
n'est que le
commencement

Refondre ses politiques RH et ses statuts
sociaux dans le cadre d'une fusion-acquisition

Développer d'autres
façons de travailler

Evaluer et valoriser sa politique de rémunération

**Adapter son organisation
du temps de travail**

Faire de la QVT un levier de performance

Construire une nouvelle dynamique avec ses
instances représentatives du personnel

Négocier un accord de performance
collective / compétitivité

Accompagner les négociations sociales

Renforcer votre maîtrise des RPS Accompagner les branches

Proposer des packages de rémunération attractifs

Focus sur
nos expertises



Focus sur nos expertises

Accompagner les négociations
sociales

Notre vision



Les négociations sociales sont des leviers de transformation majeurs. Avec les ordonnances Macron, cette dynamique a été renforcée. Les acteurs de l'entreprise disposent de marges de manœuvre plus importantes pour déterminer, par voie d'accord majoritaire, les règles applicables dans l'entreprise.

Les enjeux des négociations sociales rendent cependant l'exercice délicat. Les **sujets sont sensibles et complexes.** Les acteurs impliqués sont nombreux et la conduite des négociations souvent aléatoire.

L'équipe Performance sociale vous conseille dans toutes les étapes de ces négociations : diagnostic de votre cadre actuel, identification des leviers d'évolution, définition de la cible, anticipation des freins et risques sociaux, détermination de la stratégie et du chemin de négociation, préparation de l'argumentaire et des supports, lien avec les diverses parties prenantes...

Et parce que **la signature d'un accord n'est qu'un commencement**, nous vous aidons pour accompagner le changement et sécuriser son déploiement (outils opérationnels, Q&A, guide pratique, formations...).

Nos principaux thèmes de négociation

PROJET

Cadrage

- Analyse du contexte
- Définition et priorisation des enjeux
- Identification des parties prenantes à associer

Audit quantitatif et qualitatif

- Diagnostic et chiffrages
- Démarche participative
- Benchmark
- Identification des leviers de performance

Définition de la cible

- Présentation des scénarios et recommandations
- Validation de la cible

Formalisation de la stratégie sociale

- Définition du calendrier social

NÉGOCIATION

Stratégie de négociation

- Détermination du chemin de négociation
- Rédaction des projets d'accord / charte
- Accompagnement à la négociation
- Le cas échéant : Organisation d'un référendum

Lien avec les parties prenantes

- IRP, OS, fédérations, pouvoirs publics, etc.

Gestion des conflits

DÉPLOIEMENT

Lien avec les politiques RH

Appropriation managers / collaborateurs

- Questions-réponses (Q&A)
- Guide pratique
- Ateliers collectifs et formations
- Diagnostic « retours d'expérience »
- Identification des ajustement à adopter

Mise en place opérationnelle

- Accompagnement à la mise en place opérationnelle
- Contrats de travail et avenants
- Outils opérationnels (entretiens annuels, outils de suivi du temps de travail, etc.)

PMO / Accompagnement du changement / Communication

Alignement managérial / Management de transition

Travail

Risques **de nuit** Rémunération

psychosociaux **Mutuelle** Médaille du travail

Don de jours de repos

Avantages

Astreintes

Temps de travail

Organisation

sociaux

Forfait jours

Prévoyance

Primes

du travail

Participation

Accompagner les

Intéressement

Déplacements

Droit à la déconnexion

négociations sociales

Compte Epargne

Temps (CET)

professionnels

Dialogue

Don de jours de repos

Travail dominical

Mobilité

social

Temps partiel

Télétravail

Perco

Focus sur nos expertises - Accompagner les négociations sociales

Nos références récentes en matière de dialogue social

Exemples de projets menés récemment

- Accompagnement à la **mise en place de CSE**
- Elaboration du processus d'**accompagnement des élus CSE**
- Renégociation d'**accords de branche**



Focus sur nos expertises

Adapter son organisation du travail

Notre vision



L'organisation du travail, à commencer par celle du temps de travail, touche à la **performance économique et organisationnelle de l'entreprise**. Elle détermine également le **quotidien des salariés**. Dès lors, refondre son organisation du travail constitue un projet ambitieux.

L'équipe Performance sociale vous accompagne pour mettre en place un nouveau modèle d'organisation du temps de travail répondant à vos **besoins opérationnels**, tout en intégrant les attentes des collaborateurs et, bien sûr, en **respectant les exigences légales**.

Pour cela, nos consultants réalisent un audit de votre organisation actuelle. Ils s'appuient sur les éléments de **benchmark**. Nous analysons ensuite les leviers de performance potentiels en chiffrant leurs impacts et nous vous préconisons leurs conditions de mise en œuvre.

A vos côtés, nous identifions les **freins et risques sociaux potentiels pour parvenir à un accord sur un sujet sensible et complexe**. L'objectif est de vous permettre de déployer efficacement votre nouvelle organisation.

Focus sur nos expertises - Adapter son organisation du travail

Focus sur les benchmark

Nous réalisons des **benchmarks des pratiques marché** et des **démarches innovantes** sur la base d'entreprises présentant des caractéristiques communes et/ou ayant adopté des dispositifs pertinents au regard des spécificités de l'activité de nos clients

Exemples de livrables

Focus sur les outils de flexibilité

Présentation du dispositif de modulation

DESCRIPTION DU DISPOSITIF

- L'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail est un dispositif permettant de déroger à la durée hebdomadaire de travail.
- Elle consiste en une répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

- Sur une période limitée à 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et 4 semaines pour les autres : décision unilatérale de l'employeur.
- Un tunnel de 44h sur 5 semaines.
- Sur une période supérieure à 4 semaines : accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche.

LEE HECHT HARRISON | altedia

Focus sur les outils de flexibilité

Présentation du dispositif de modulation

LA MODULATION ANNUELLE : UN DISPOSITIF MIS EN PLACE DISPONIBLE PAR VOIE UNILATÉRALE

Limite Haute : 48h

35h
Hebdo en moy. / an

0h

Sem 1 Sem 2 Sem N Sem 52

1 607 h

LA MODULATION SUR 2, 3 OU 4 SEMAINES : UNE MISE EN PLACE UNILATÉRALE

Limite Haute : 39h

35h

0h

Sem 1 Sem 2 Sem 3 Sem 4

35h en moyenne

LEE HECHT HARRISON | altedia

Focus sur les outils de flexibilité

Présentation du dispositif d'overtime

DESCRIPTION DU DISPOSITIF

- L'over-time (également appelé « garantie journalière de production ») est un dispositif permettant d'imposer au salarié une augmentation de la durée quotidienne de travail en cas d'aléas affectant la production.
- Ce dispositif intervient en complément de celui de la modulation.

INTÉRÊTS

- Au regard des enjeux industriels et économiques, l'over-time permet de rattraper les programmes de production suite à des aléas comme des pannes, intempéries, coupures flux, ou encore des problèmes d'approvisionnement avec le fournisseur, et revenir le plus rapidement possible à une configuration stabilisée.

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

TOYOTA SEVEL ALTECRA PEUGEOT

Un AC du 20.02.2015 prévoit un dispositif de **garantie journalière de production**, visant à **rattraper les pertes de production**. Il peut entraîner, dans certains secteurs de la production, une variation de la durée quotidienne de travail d'**1 heure au plus**, la Direction devant respecter un délai de prévenance minimal (annonce de la mesure, la veille, **avant 13 heures**). L'entreprise peut gérer ces heures hors modulation et doit les **rémunérer comme des h supp.**

Dispositif permettant de demander aux opérateurs jusqu'à 55 min de travail à la fin de chaque équipe, si l'objectif de volume du jour n'est pas atteint.

Pour la garantie quotidienne du programme de production, est organisé un rattrapage collectif de 21 min max lorsque la production journalière n'est pas atteinte et sans versement d'une prime de prévenance tardive (les salariés sont informés de ce rattrapage au plus tard 2h avant la fin du poste).

LEE HECHT HARRISON | altedia

Exemples de projets menés récemment

- Définition d'une **organisation du temps de travail** adaptée aux **problématiques opérationnelles** locales et restaurant l'équité entre les salariés
- Analyse de la **charge de travail** et conseil sur l'organisation cible
- Définition d'une **nouvelle organisation du temps de travail** et formalisation de la stratégie sociale à adopter pour faire face à un **marché de plus en plus concurrentiel** et répondre plus aisément aux **pics d'activité**
- Audit des processus, charge de travail, mode de collaboration, activité et **définition d'une organisation cible**
- **Démarche participative** (animation de 25 groupes) - Synthèse et préconisations
- **Benchmark**



Secteur bancaire

Secteur restauration

Secteur industrie



Secteur aéroportuaire

Secteur pharmaceutique

Secteur énergie

Focus sur nos expertises

Faire de la QVT un levier de performance

Notre vision



La qualité de vie au travail (QVT) inscrit la performance des entreprises dans une démarche positive et durable. Elle offre une expérience collaborateur innovante et constitue un facteur d'attractivité et de fidélisation. La QVT suscite l'engagement des salariés et permet de capitaliser pleinement leur potentiel et celui de l'organisation. Elle est un levier de compétitivité et ce, d'autant plus, lors des périodes de transformation.

Pour intégrer la QVT dans le quotidien de votre organisation et dans la continuité de ses actions de prévention, nous vous accompagnons dans la mise en place d'une démarche **globale et stratégique, pensée à l'échelle de votre entreprise.**

Pour cela, nous avons la conviction qu'un **diagnostic partagé par l'ensemble des acteurs** et qu'un plan d'action, notamment porté par le dialogue social, sont des facteurs de réussite.

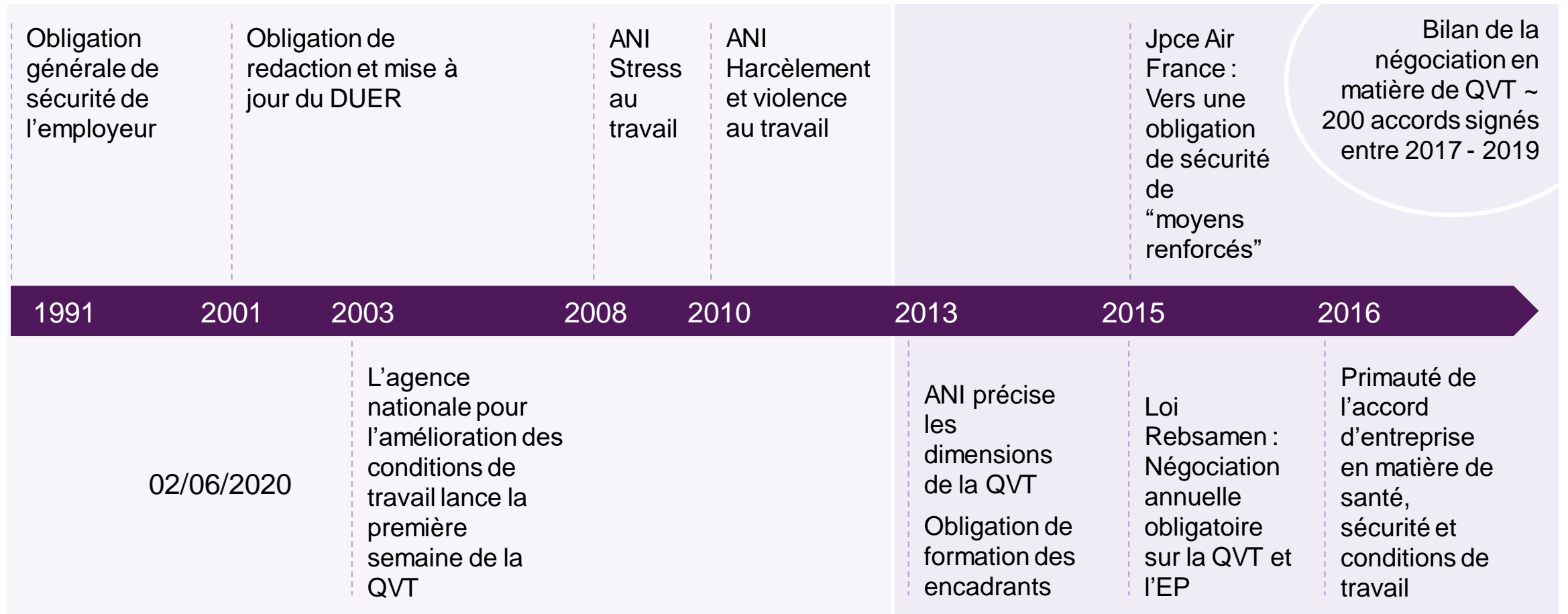
Tout au long du projet, nos experts mènent des actions indépendantes et complémentaires pour associer dans une **logique de co-construction chacun des acteurs clés** (direction, direction des ressources humaines, représentants Métiers, médecine du travail, représentants du personnel, managers et collaborateurs).

Après la phase de diagnostic QVT, nous vous aidons dans **la définition de plans d'actions.** En adéquation avec votre contexte spécifique, nous prenons appui sur notre expertise et sur de bonnes pratiques que nous avons déployées ou observées dans d'autres entreprises. La QVT étant un thème clé du dialogue social, nous vous accompagnons dans vos négociations pour faciliter la signature d'un accord et créer une dynamique d'amélioration continue.

Le cadre juridique - Entre contrainte et opportunité

CADRE CONTRAIGNANT

CADRE INCITATIF



QVT / RPS : des approches différentes mais complémentaires

Comment articuler qualité de vie au travail et prévention des RPS ?

La prévention des RPS

La démarche QVT

Objectif

- Prévenir et réduire les risques au travail

- Développer les conditions d'engagement de tous, la performance de l'entreprise et la marque employeur

Juridique

- Une démarche de prévention des RPS s'appuyant sur une obligation légale et une intégration des risques dans le document unique (DUERP)

- Une démarche volontaire s'appuyant sur une incitation
- à la conclusion d'un accord d'entreprise

Périmètre

- Une approche centrée sur les risques pour la santé mentale et physique au travail

- Une approche globale intégrant les aspects économiques et stratégiques de l'entreprise

Bénéfices attendus

- Intervention sur les points de faiblesse
- Réduction des coûts (turnover, absentéisme...) et des risques humains (harcèlement, violence...)

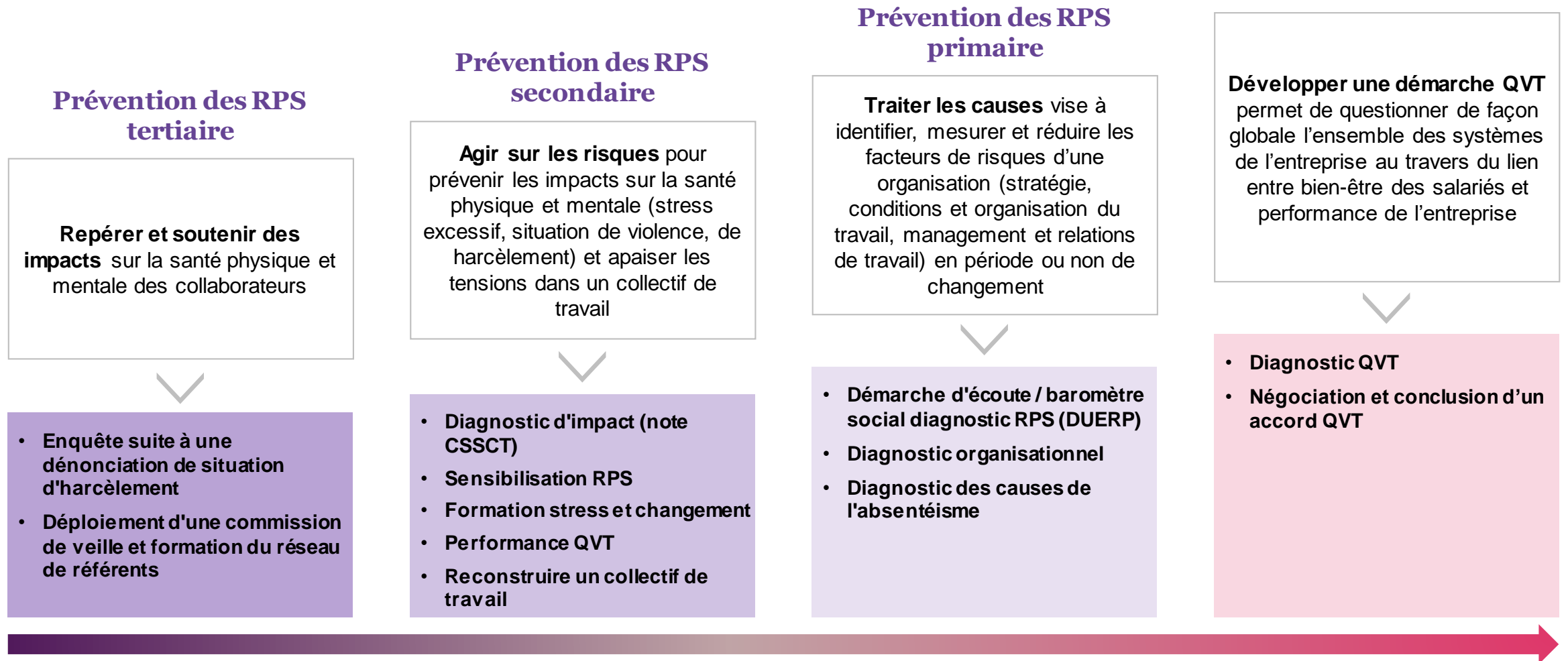
- Capitaliser sur ses forces
- Investissement rentable par une augmentation de l'engagement et de la performance
- des collaborateurs et de l'entreprise



Une démarche QVT ne peut être appréhendée sereinement qu'au sein d'un contexte bénéficiant déjà d'une **politique de prévention des risques psychosociaux.**

Un accompagnement sur l'ensemble des contextes

De la prévention des RPS à une approche QVT



Focus sur nos expertises - Faire de la QVT un levier de performance

Notre accompagnement sur la démarche RPS

Focus Serious game « Well being Award »



Support Un jeu de plateau > Des équipes de 4 à 5 personnes > Pour un groupe de 8 à 12 participants > Sur ½ journée à 1 jour ½

- Objectifs**
- Partager des apports théoriques**
- La dynamique des RPS et des principaux facteurs de risques
 - Le cadre légal
 - Le dispositif interne et les acteurs à contacter
- Construire des bonnes pratiques**
- Des outils pour agir sur l'apparition du stress
 - Des moyens pour identifier et aider un salarié en difficulté
 - Des éléments de connaissance de soi face au stress



Un livret est remis à l'issue de la formation



Un rythme de jeu assuré grâce à 5 catégories de cartes



Permet de découvrir les éléments clés à retenir concernant les RPS (les définitions, le juridique, les différents acteurs...)



Permet de définir des bonnes pratiques à travers des situations du quotidien (surcharge, conflits entre salariés...)



Permet de découvrir, à travers des mises en situation, les outils de diagnostic des RPS, l'accompagnement d'un salarié en difficulté, le harcèlement, l'accompagnement au changement...



Permet de mieux se connaître en prenant du recul par rapport à ses propres ressentis



Permet de relancer le jeu et maintenir la dynamique (mais aussi faire gagner des bonbons !)

Nos atouts



Une expertise Qualité de Vie au Travail avec une **équipe expérimentée dédiée** à ses enjeux, une **méthodologie, des outils de diagnostic et d'analyse éprouvés**



L'expérience de **projets à forte implication et responsabilité managériale et RH** adressant **l'ensemble des dimensions et facteurs de la qualité de vie au travail**



Une capacité réelle d'organiser du transfert par des actions de formation régulières des acteurs RH, des managers, et des collaborateurs, sur tous les dispositifs et principes des RPS, de la Qualité de Vie au Travail, RH et de l'accompagnement du changement

Focus sur nos expertises - Faire de la QVT un levier de performance

Nos références récentes en matière de santé, conditions de travail, de qualité de vie au travail et de prévention des RPS

Exemples de projets menés récemment

- Prévention des **risques psychosociaux**
- Réalisation d'un **diagnostic Qualité de Vie au Travail**
- Conception et déploiement du **Plan de management de la prévention du stress**
- **Diagnostic d'impact** dans le cadre de transformations
- **Formation des managers via le jeu WBA** : jeu de plateau destiné à l'appréhension des risques psychosociaux et la gestion du stress
- Réalisation d'une analyse des changements induits par le **plan d'action global Qualité**
- Organisation de **sessions de sensibilisation** auprès de managers
- **Mise à jour de DUERP**



BNP PARIBAS



COTY



MONEXT



Focus sur nos expertises

Dynamiser la politique et les pratiques de rémunération

Notre vision



Face aux enjeux de transformation et d'attractivité des entreprises, les systèmes de rémunération visent à **soutenir et renforcer l'image employeur et l'engagement des collaborateurs tout en préservant l'équilibre économique de l'entreprise.**

Si les objectifs ne changent pas au fil des années - attirer, retenir et motiver - les besoins et moyens évoluent considérablement avec la mutation des environnement économiques, sociaux et générationnels.

Véritable levier du changement, la rémunération favorise et accompagne le développement des organisations et la performance recherchée.

C'est pourquoi, plus que jamais, les politiques de rémunération se conçoivent et s'apprécient globalement en intégrant les éléments monétaires ou non monétaires, immédiats ou différés, individuels ou collectifs.

Avec **plus de 20 ans d'expérience**, LHH dispose d'une expertise éprouvée, pour accompagner la mise en place et l'évolution des dispositifs de rémunération à travers 3 activités majeures associant des méthodologies propres et la connaissance des pratiques du marché.

Nos convictions

Un **facteur d'engagement**
à soutenir

1

2

Un levier
de **reconnaissance**

Une question **d'équité & de**
reconnaissance

3

4

Des enjeux forts en matière
de **perception &**
communication

Une offre autour de 3 axes de travail associés à 3 types de prestation



Etat des lieux

ETUDES ET DIAGNOSTIC DE RÉMUNÉRATION

- Diagnostic standard avec rapport d'analyse et synthèse et applicatif Reward Analytics
- Diagnostic de rémunération globale
- Etude d'égalité salariale
- Etude spécifique interne
- Etude spécifique marché



Développement

DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE ET DES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

- Audit de l'offre employeur
- Orientation et définition de la politique de rémunération et identification des axes de travail et de développement
- Ingénierie des dispositifs et processus
- Formalisation et déploiement auprès des acteurs (Direction, RH, Mgt, OS)



Valorisation & communication

BILAN SOCIAL INDIVIDUEL

- Plaque de promotion de la politique et du package de rémunération
- Bilan Social Individuel

Nos atouts



Une **expertise méthodologique historique** notamment en matière de diagnostic de rémunération : **études de rémunération**



Une **expérience éprouvée** et de nombreuses références dans l'accompagnement du **développement des politiques et pratiques de rémunération**



Une pratique reconnue en matière de communication et de valorisation des systèmes de rémunération notamment en matière de **BSI**

Exemples de projets menés récemment

- **Etudes et diagnostic de rémunération**
 - Diagnostic de rémunération globale
 - Etude d'égalité salariale
 - Etude spécifique interne
 - Etude spécifique marché
- **Développement de la politique et des pratiques de rémunération**
 - Audit de l'offre employeur
 - Orientation et définition de la politique de rémunération et identification des axes de travail et de développement
 - Ingénierie des dispositifs et processus
 - Formalisation et déploiement auprès des acteurs (Direction, RH, Mgt, OS)
- **Réalisation de BSI**



veoneer



Autoliv



RENAULT

legrand®

eramET



Pernod Ricard



SPIE



Focus sur nos expertises

Accompagner la mise en place ou la refonte des classifications

Notre vision



Les environnements professionnels en transformation nécessitent plus que jamais de **disposer de grilles de lectures communes et de repères objectifs** pour orienter les décisions des organisations et accompagner le parcours des salariés.

Les **dispositifs de classification apportent les repères fondamentaux** d'une gestion des ressources humaines équitable et maîtrisée.

Avec **plus de 20 ans d'expérience**, LHH dispose d'une expertise éprouvée pour accompagner la mise en place et l'évolution des dispositifs de classification.

Pour répondre aux enjeux organisationnels, économiques et sociaux des entreprises et des branches professionnelles en matière de classification, LHH propose une approche **simple, accessible et évolutive**.

Nos convictions

Une **grille de lecture**
des **organisations**

1

2

Un référentiel de base
simple, pérenne & agile

Un sujet au cœur des
politiques et décisions RH

3

4

Un levier **d'équité et de reconnaissance**

Nos atouts



Une **expertise méthodologique agile** pour s'adapter aux spécificités des organisations et de leurs métiers



Une **expérience éprouvée** et de nombreuses références



Un **transfert de compétences** pour assurer la **pérennité du dispositif**

Nos références récentes en matière de politiques de rémunération

Exemples de projets menés récemment

- Refonte conventionnelle de la classification et de la grille de salaire et déploiement opérationnel, économique et social dans les entreprises des branches concernées
- Appui à la mise en place et au déploiement dans les entreprises des nouvelles classifications conventionnelles



About us

Lee Hecht Harrison helps companies simplify the complexity associated with transforming their leadership and workforce so they can accelerate results, with less risk. We do this by helping their employees navigate change, become better leaders, develop better careers, and transition into new jobs.

As the world's leading integrated Talent Development and Transition company, we have the local expertise, global infrastructure, and industry leading technology required to simplify the complexity associated with executing critical talent and workforce initiatives, reducing brand and operational risk. Teams in more than 60 countries around the world leverage our proven programs and global experience to deliver tailored solutions to clients that align talent with the needs of their business.

Contacts

Marie BOUNY, Docteur en Droit
DIRECTRICE DE PRACTICE, Performance Sociale
T. +33 7 61 79 84 09 marie.bouny@lhh.com