

Date : 27/05/2014

Le Capital Humain dans l'actualité économique

Par : -



(Easybourse.com)

Ces points d'actualité ont pour objet d'illustrer comment la thématique s'incarne dans la vie des affaires, sur la base d'une sélection sans caractère d'exhaustivité...

« La croissance de l'investissement socialement responsable (ISR) a ralenti en 2013 », 13 avril 2014, cBanque.

La dixième enquête réalisée par le centre de recherche Novethic a montré que l'encours des fonds ISR a augmenté moins rapidement que lors des années précédentes avec une croissance de 14% en 2013 contre 29% en 2012 et 69% en 2011. Novethic note également les nouvelles formes sous lesquelles se développent les ISR avec trois mutations majeures : l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) hors cadre ISR, les exclusions et l'engagement actionnarial.

« Nouvelles clés », avril-mai 2014, CLES.

L'étude réalisée par 21 grands économistes démontre que nous vivons mieux dans 50 ans que nos aînés des années 1900. Malgré le fait que nous sommes confrontés au changement climatique, à la surpopulation, à la famine etc. les indicateurs sur 15 ans tendent vers une amélioration du niveau de vie. Par exemple, dans le domaine de l'éducation, la diminution du à 12% du taux de l'illettrisme mondial en 2050 permettra aux pays d'augmenter leurs productivités et leurs revenus. De plus, en

Évaluation du site

Ce site diffuse l'actualité boursière en temps réel sous forme de brèves, d'analyses, d'articles et de communiqués de presse.

Cible
Spécialisée

Dynamisme* : 160

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

2050, l'inégalité entre les sexes (différence de salaires et de l'accès au travail) devrait diminuer le PIB mondial de 4%, comparé à 17% en 1900.

« Parité dans les conseils et compétitivité : quels enjeux ? », 18 mars 2014, Les Matinales de l'AFECA (Association des Femmes Diplômées d'Expertise Comptable Administrateurs).

L'Association des Femmes Diplômées d'Expertise Comptable Administrateurs, co-présidée par Marie-Ange Andrieux et Françoise Berthon, a organisé une matinale sur les enjeux de la gouvernance relatifs à la parité dans les conseils. La féminisation des conseils d'administration est l'opportunité de dynamiser leur composition en diversifiant les profils, renforçant ainsi leur performance.

Plus largement, l'ouverture aux femmes des hautes instances décisionnelles doit jouer un rôle d'exemplarité pour valoriser le capital féminin et humain de l'entreprise dans son ensemble, au service de sa compétitivité et de sa valeur durable. Il s'agit de transformer une contrainte quantitative (ex : loi Copé-Zimmermann sur les quotas au Conseil) en opportunité qualitative (des profils adaptés aux besoins stratégiques du Conseil et de l'entreprise).

« Le capital humain, un actif source d'avantage concurrentiel », 10 mars 2014, La Lettre de l'Expansion.

Alors que le capital humain est largement reconnu comme levier créateur de valeur, les émotions des salariés seraient paradoxalement trop souvent négligées dans le monde du travail. Le capital humain est un actif immatériel volatile : l'échec ou le succès d'un projet dépend intimement de la communication et de l'entente entre les professionnels. Il serait recommandé de se rapprocher du modèle anglais dans lequel les relations clients fournisseurs sont plus constructives, avec un partage des valeurs de l'entreprise fortement encouragé. Une entreprise sera performante si le management arrive à communiquer une vision de culture partagée et un sentiment d'appartenance pour tous les employés.

« Guide la parité », 14 février 2014, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes publie un guide de la parité dans lequel il revient sur le principe de la parité et sur sa mise en pratique. Après avoir donné une définition approfondie de la parité, le guide analyse les domaines où les inégalités des sexes sont encore présentes et émet des recommandations afin d'améliorer la parité. Le guide revient notamment sur la prise en compte des inégalités de parité aux niveaux européens et internationaux. Les pouvoirs publics et les institutions définissent actuellement la parité comme un enjeu démocratique à atteindre.

« Les cinq souvenirs que doit ramener François Hollande de la Silicon Valley », 12 février 2014, L'Usine Digitale.

Selon cet article, à l'issue de sa rencontre des startups françaises implantées en Californie, François Hollande devrait s'inspirer de cinq éléments clés à l'origine du succès de la Silicon Valley pour les appliquer à la France: valoriser les hubs d'innovation, donner une image positive de la création d'entreprise, attirer les investisseurs, faire connaître "les pépites", et enfin, miser sur le capital humain. Sachant que les entrepreneurs innovants et les ingénieurs français sont reconnus dans le monde entier et très présents dans la Silicon Valley, il faudrait créer un environnement en France qui dissuade ce capital humain de s'installer en Californie en offrant des opportunités, une reconnaissance sociale et un niveau de salaire équivalents. Si les entreprises françaises ont indubitablement leur rôle à jouer, l'Etat pourrait initier et accompagner le mouvement dans ce sens. IFA (Institut Français des Administrateurs), Matinale du 4 février 2014

Alors que la loi relative à la sécurisation de l'emploi impose dorénavant la désignation d'un ou plusieurs administrateurs salariés dans les grandes entreprises, le rapport du groupe de travail IFA sur les administrateurs salariés, présidé par Jacques-Etienne de T'Serclaès, rappelle l'intérêt

d'avoir de tels membres au sein des instances de gouvernance. Il présente notamment un panorama européen sur la thématique montrant que la France fait partie des précurseurs sur cette thématique. « L'investissement formation développeur de capital humain et générateur de compétitivité », 3 février 2014, IndiceRH.

En collaboration avec la DGCIS et la DGEFP, la Fédération de Formation Professionnelle (FFP) a réuni le 15 janvier 2014 le Comité de pilotage chargé de mettre en œuvre le plan d'actions « Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité. » Trois sujets majeurs ont été développés : la possibilité pour les entreprises d'amortir leurs dépenses investies dans le capital humain, l'évaluation et la qualité de la formation ainsi que l'accompagnement de l'innovation pédagogique.

« Résultats de l'enquête commune AFEP/ MEDEF / ORSE sur le reporting extra financier », février 2014.

Cette enquête, menée conjointement par l'AFEP, le MEDEF et l'ORSE sur le reporting extra financier, souligne les impacts positifs de la nouvelle réglementation (notamment article 225 de Grenelle 2), mais aussi les difficultés méthodologiques et organisationnelles rencontrées par les sociétés du panel, comme par exemple respecter le calendrier pour publier l'extra financier en même temps que les éléments financiers. L'enquête note que les entreprises sont favorables à la prise d'initiatives afin d'intégrer les critères extra financiers, lesquelles seraient opportunément accompagnées par un accès aux bonnes pratiques qui pourraient être dégagées dans ce domaine.

« Meilleurs employeurs au Maroc, au service du capital humain... », 27 janvier 2014, Aujourd'hui.ma. Pour la première fois, l'édition 2013 du programme "Meilleurs Employeurs de l'année" parrainée par Best Companies Group vient de décerner 8 distinctions aux entreprises qui se sont démarquées par leur qualité managériale au service de leurs équipes. D'après le ministre marocain de l'emploi et des affaires sociales, le meilleur employeur a combiné bonne gestion à la fois sociale et économique. Face aux enjeux des marges de progression au Maroc afin de créer un climat favorable aux salariés, les distinctions distribuées permettent de récompenser les bonnes pratiques d'entrepreneurs ayant pris le risque d'investir dans une meilleure gestion du capital humain.

« Solisol renforce son capital humain, 70 embauches à la clef », 6 janvier 2014, Régionsjob.

Afin d'étendre sa présence nationale, la société Solisol, société en charge de la rénovation de toitures et de façades, a décidé de renforcer son investissement dans le capital humain pour l'année 2014. Le responsable du recrutement et du développement commercial explique comment la promotion interne est devenue le moteur majeur de développement de Solisol. Par ailleurs, les personnes embauchées bénéficieront d'une formation sur mesure et seront familiarisées à la culture de l'entreprise. D'après le management de la société, le succès de Solisol est principalement dû à son capital humain. Solisol prévoit d'ouvrir 15 nouvelles agences d'ici à 2015.

« L'action managériale, un avantage concurrentiel », 17 décembre 2013, L'Opinion.

Le Medef a remis le trophée de l'action managériale à trois entreprises.

Ball Packaging a été récompensée pour la distribution identique du bénéfice entre chaque salarié indépendamment de son niveau de salaire.

La Fédération de la vente directe a reçu le trophée pour la création d'un outil de formation à distance. Fromarsac a remporté ce prix pour avoir défini la stratégie du groupe autour d'une culture participative. Avec cette remise de trophée, le Medef illustre concrètement comment l'action managériale peut constituer un réel levier de compétitivité.

« Des indicateurs pour évaluer les talents à l'échelle mondiale », 9 décembre 2013, LesEchos.fr.

Deux nouveaux indicateurs pour évaluer les talents ont été développés par l'Insead et le cabinet Hays. L'Insead a fondé avec Addeco le Human Capital Leadership Institute de Singapour afin de

mesurer la capacité de chaque pays à cultiver, attirer et retenir les talents. Les dix premiers pays du classement sont la Suisse, Singapour, le Danemark, la Suède, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Finlande, les Etats-Unis et l'Iceland. L'Allemagne est 15ème et la France 20ème. Le cabinet Hays a développé un indicateur permettant de mesurer le degré d'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises nationales. Les dix premiers pays du classement sont le Japon, les Etats-Unis, l'Allemagne, la Hongrie et la Suède à égalité, la Russie, le Portugal, le Canada, le Mexique et l'Espagne à égalité. La France est 15ème à égalité avec le Royaume-Uni et la Pologne. Les deux indices aboutissent à la conclusion qu'il existe un besoin grandissant pour un personnel qualifié techniquement et scientifiquement.

« Après le choc PISA, pour une politique éducative positive », 9 décembre 2013, LesEchos.fr. Selon cet article, l'avenir économique d'un pays tient pour l'essentiel à la qualité de son capital humain. A partir d'un ensemble de facteurs clés permettant de diagnostiquer la situation française dans ce domaine, l'article met l'accent sur le décalage entre la formation privilégiée par les familles et les étudiants et la réalité des compétences nécessaires pour performer sur le marché du travail. Parmi les critères d'analyse, un taux de chômage français proche de 11% et un taux d'emploi de 63,9% traduit la sous-utilisation des compétences et des ressources. Egalement, l'impact du niveau différentiel des compétences pour obtenir un emploi avec une augmentation de 19% du nombre des positions pour les personnes hautement éduquées et une diminution des opportunités de 12% pour les personnes faiblement éduquées. La Finlande, le Japon, les Pays-Bas, la Suède, la Belgique et l'Australie arrivent en tête du classement. La France est à l'autre extrême avec la 22ème place sur 24. Le gouvernement devrait s'attacher à diminuer cet écart afin de rattraper son retard vis-à-vis d'autres pays de l'OCDE.

« Un mode reporting plus efficace et structuré se profile à l'horizon de 2016 », 9 décembre 2013, LesEchos.fr.

Le Comité international de l'information intégrée ou IIRC a publié le 9 décembre 2013 un "cadre de référence" pour le reporting intégré. Il s'agit de structurer l'information et la communication financière de façon synthétique mais également d'y apporter une cohérence en mettant en évidence les éléments générateurs de valeur pour l'entreprise. L'entreprise doit argumenter son business model et montrer en quoi sa stratégie est créatrice de valeur sur le long terme tout en maîtrisant les risques. Toutefois, le reporting intégré continue à susciter des craintes liées notamment aux coûts supplémentaires pour l'entreprise ainsi qu'à la réticence des dirigeants à dévoiler leur stratégie dans un environnement concurrentiel.

« L'impératif d'investir dans le capital humain », 2 décembre 2013, Forum Mondial Annuel de Fès sur l'Alliance des Civilisations.

Lors de la 10ème édition du Forum mondial annuel de Fès sur l'Alliance des civilisations qui s'est tenu le 22 et 23 novembre 2013, la Diversité Culturelle et le Partenariat Euro Méditerranéen ont mis l'accent sur la nécessité d'investir dans le capital humain. Les Etats arabes doivent mettre en œuvre des stratégies nationales en partenariat avec l'Europe afin de garantir la bonne formation des nouvelles générations. Ils doivent aussi mobiliser les acteurs et garder leurs compétences afin de développer la production scientifique dans leurs pays.

« Formation professionnelle: les impasses de la réforme », 18 novembre 2013, LesEchos.fr.

Le Forum économique mondial de Davos identifie que la France valorise mal son capital humain et que son investissement insuffisant dans ce capital humain handicape la compétitivité de la France. L'article prône donc la nécessité de changer les principes de base de la comptabilité pour considérer les dépenses en formation comme des investissements, susceptibles d'être amortis afin d'alléger la contrainte financière.

« Quatrième Etats Généraux de la recherche comptable », 14 et 15 novembre 2013.

Pour ses 4èmes Etats Généraux de la recherche comptable les 14 et 15 novembre 2013, l'ANC s'est centré sur la simplification et l'harmonisation des normes comptables ainsi que sur le regroupement de l'ensemble des textes de droit comptable dans un document unique. L'ANC s'est aussi penché sur l'idée de rapprocher la demande des acteurs économiques, les projets de société ou de développement durable qui inspirent certaines initiatives, et les « produits », qui sont aujourd'hui offerts aux entreprises sans être forcément « au point ».

« Face à l'engagement social, des entreprises en quête de repères », 5 novembre 2013, Le Monde.

Les 5 et 6 novembre 2013, le réseau **Entrepreneurs d'Avenir** a manifesté son intérêt pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en lançant le diagnostic social d'avenir (DSA). Disponible gratuitement sur le site **Entrepreneursd'avenir.com**, il s'agit de permettre aux dirigeants d'auto évaluer les engagements sociaux et sociétaux de leurs entreprises en répondant à une série de questions dans quatre domaines (projets et gouvernance, management et sens, développement des ressources humaines et engagement sociétal). L'utilisation du DSA, tout en répondant aux exigences croissantes du reporting extra financier, témoignerait d'une volonté accrue des dirigeants d'inscrire la RSE dans leur stratégie.

« 5ème journée nationale des actifs immatériels, les actifs immatériels, levier de la compétitivité de la France », 29 octobre 2013.

La 5ème Journée Nationale des Actifs Immatériels, organisée en partenariat avec la DGCIS, a été l'occasion de présenter la version 2 du Thésaurus Bercy qui propose un référentiel de mesure financière et extra financière du capital immatériel des entreprises, dans l'objectif de renforcer la comptabilité extra financière et d'affiner la mesure de la richesse totale d'un pays (au-delà du seul PIB).

Les économies émergentes devront changer de modèle de croissance (IIF, OCDE, Banque Mondiale), 10 octobre 2013, Centre d'observation économique et de Recherche pour l'Expansion de l'économie et le Développement des Entreprises (Coe-Rexecode).

Les économies émergentes devront changer de modèle de croissance en mettant en place des réformes structurelles importantes telles que réformer leur marché du travail, améliorer leur éducation et développer les infrastructures. Selon l'OCDE, les pays de l'Asie émergente tels que l'Asie du Sud-Est, la Chine et l'Inde pourraient augmenter leur productivité s'ils misaient d'avantage sur le capital humain et sur l'innovation des services. L'étude anticipe que si cette zone suit les recommandations de l'OCDE concernant l'optimisation du capital humain, la Malaisie, la Chine et la Thaïlande pourraient devenir des pays à haut revenu d'ici 20 ans.

« Nouvel indice pour identifier les capacités d'un pays à développer et promouvoir son capital humain », octobre 2013, World Economic Forum.

L'indice du Capital Humain du World Economic Forum examine la situation de 122 pays représentant plus de 90% de la population mondiale. L'indice se base sur 4 piliers : l'éducation, la santé et les soins, la main d'œuvre et l'emploi, et le contexte. La Suisse, la Finlande, et Singapour occupent la tête du podium concernant la capacité d'un pays à développer et utiliser la main d'œuvre de manière « saine, formée et compétente. » Sur les 10 premiers pays du classement, six se trouvent en Europe du Nord, avec l'Allemagne et le Royaume-Uni. Les dix premiers pays du classement sont la Suisse, la Finlande, Singapour, les Pays-Bas, la Suède, l'Allemagne, la Norvège, le Royaume-Uni, le Danemark et le Canada. La France figure au 21ème rang. Le dossier complet en anglais.

ANDRIEUX Marie-Ange, « Capital humain et Conseil d'Administration », octobre 2013, numéro 178, Peoplesphère.

Marie-Ange Andrieux rappelle le rôle majeur du capital humain comme facteur de compétitivité de l'entreprise et souligne donc l'intérêt de l'intégrer dans l'agenda des Conseils d'administration (débat stratégique, travaux des Comités...) afin de vérifier que le management de cet actif immatériel (performance attendue et maîtrise des risques) est en ligne avec les objectifs stratégiques de développement de l'entreprise. Le capital humain doit être intégré dans la gouvernance de l'entreprise et avoir sa place dans la stratégie, la cartographie des risques, la mesure de la performance, le développement durable et la responsabilité sociétale, la communication interne et externe. Dans cette approche, les hommes ne sont pas des « centres de coûts ni des variables d'ajustement en cas de difficultés mais de réels générateurs de valeur ».

« Laissez les PME recruter et investir dans le capital humain! », 3 juillet 2013, Economie Matin. Cet article développe l'importance de fidéliser les collaborateurs à leur PME afin d'augmenter sa rentabilité et de générer de la croissance durable. Le collaborateur opérationnel capitalisant sur sa connaissance de l'entreprise est à la fois générateur de valeur mais aussi source d'économies de coûts. Les PME-ETI sont les principales sources de création d'emploi en 2013-2014 et ce sont finalement les salariés qui créent de la croissance : l'auteur appelle donc le gouvernement à créer les conditions favorables permettant aux PME-ETI d'investir et de recruter.

« Trophée du capital humain 2013, 5ème édition », juin 2013, Le Monde.

Lors de son édition 2013, le trophée du capital humain a été décerné à la société Essilor (secteur ophtalmologique). La société a été récompensée particulièrement pour la qualité de sa formation aux nouvelles technologies, intégrant notamment le digital, ouvrant vers un véritable enrichissement des collaborateurs de l'entreprise.

« Management des talents : les bonnes pratiques pour fidéliser », 7 mai 2013, LesEchos.fr Business. L'article explore l'importance d'un nouveau management de proximité pour la fidélisation des jeunes talents. Cette méthode vise à augmenter le bien-être des employés dans l'entreprise, notamment en favorisant un meilleur équilibre entre vie sociale/professionnelle et vie privée. L'auteur souligne l'importance de l'accompagnement individuel des collaborateurs comme un investissement important de capital humain.

ANDRIEUX, Marie-Ange, « Parité et capital féminin: quels enjeux de compétitivité et de croissance? », 27 mars 2013, Easybourse.

Marie-Ange Andrieux appelle à une meilleure valorisation du capital féminin afin d'optimiser la création d'emplois et une croissance durable inclusive des parties prenantes. La parité au sein des Conseils d'administration par son exemplarité doit impulser une dynamique de création de valeur par la valorisation des talents féminins à tous les niveaux de responsabilités de l'ensemble de l'entreprise. La parité doit jouer un rôle déterminant sur les leviers de performance du Conseil: "qualité de sa composition, efficacité de son fonctionnement, professionnalisation du métier d'administrateur." Plus largement, la diversité est un facteur de performance de l'entreprise et de compétitivité de l'économie. « Unlocking the Value of Personal Data: From Collection to Usage », février 2013, World Economic Forum.

Le Forum économique mondial, en collaboration avec le Boston Consulting Group, a examiné la nécessité de modifier la gestion des données personnelles, permettant une approche plus souple, adaptable et contextuelle. Le rapport est issu d'un dialogue mondial multipartite de neuf mois sur la rénovation des principes d'utilisation des données personnelles afin qu'ils assurent la protection des droits individuels, le dégagement de la valeur socio-économique et l'adaptation à la complexité d'un monde connecté.

LE Jérôme, « A qui profite la formation en entreprise? », 2013/14, Revue d'économie politique, Vol. 123, p. 519-548. Dalloz.

Cet article pose la question du partage des gains de productivité issus de la formation en entreprise entre les employeurs et les employés. Une fois formés, les salariés peuvent faire valoir leurs connaissances sur le marché du travail. Ces formations doivent théoriquement se répercuter sur le salaire perçu par l'employé dans l'entreprise. Les salariés ont donc intérêt à acquérir des compétences spécifiques par la formation (ex: nouvelles technologies) afin de capter une partie des rentes de l'entreprise.

« Australie, Chili et Chine, les trois pays où il faut investir », 2013, NLTO.

Le classement 2013 des 60 économies les plus dynamiques démontre un lien étroit entre l'investissement dans le capital humain et le développement de l'économie. Grâce à un solide capital humain, le Chili est monté de neuf places dans le classement afin d'atteindre la 8ème place. L'étude démontre que la raison pour laquelle l'Australie, la Chine et le Chili arrivent en tête du classement est notamment due à leur investissement dans le capital humain. L'Australie, le Chili, la Chine arrivent en tête du classement, à égalité, la Nouvelle-Zélande, la Suède, la Finlande, Israël, le Canada et Singapour. Arrivent ensuite la Norvège et les Etats-Unis. Puis, la Suisse, la Corée du Sud, le Japon. L'Allemagne est classée 9ème. La France arrive seulement en 16ème position entre l'Uruguay et le Danemark.

A. Andria & S. Boussaguet, « Le redressement de la maison Fossier, un éclairage par le capital humain », mars 2013, RIMHE.

Cet article étudie comment Charles de Fougereux (le repreneur de la biscuiterie Fossier) a réussi la reprise de cette PME. Le concept de capital humain a été mobilisé pour comprendre le redressement exemplaire de cette entreprise. Par un investissement constant, Charles de Fougereux a su enrichir le capital humain et développer les compétences, expériences et savoirs nécessaires au développement de la Maison Fossier. Ces investissements ont été mesurés par trois indicateurs : la formation, l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

« L'état du capital humain », 2013, Ceridian Canada.

Les sondages de « l'état du capital humain » permettent de fournir des données sur le capital humain dans la société canadienne. Du fait de l'évolution rapide des technologies, les sociétés canadiennes doivent s'adapter aux nouvelles méthodes de communication et prendre en compte les différences générationnelles entre les baby-boomers et la génération Y. Les employeurs canadiens doivent également définir le parcours de carrière de leurs employés afin de stimuler leur motivation et maintenir leur intérêt afin de diminuer les taux de turnover.

« Le défi du capital humain en Russie », 2013, Forum de l'OCDE.

Afin que la Russie puisse maintenir et améliorer sa croissance, il va falloir qu'elle augmente massivement les dépenses budgétaires et les investissements consacrés au capital humain. La Russie devra aussi engager des réformes structurelles afin de développer la qualité de ses services médicaux et éducatifs.

« Capital Humain », 2013, Observatoire de l'immatériel.

Selon cet article, le succès d'une entreprise dépend complètement de son capital humain. Sachant que deux tiers de la valeur des entreprises proviendraient du capital humain, la fonction DRH devrait être renforcée afin d'améliorer la valorisation du capital humain.

« Gérez votre capital humain », 5 décembre 2012, numéro 9, DAF Magazine.

Cet article développe comment mesurer le capital humain par des outils précis permettant aux entreprises de développer un avantage concurrentiel. La valorisation extra financière permet d'appréhender et donc de mieux piloter le niveau d'intégration de l'employé, ce qui n'est pas mesurable par la valorisation purement financière. En guise d'illustration, un cas pratique:

Converteam ou l'impact d'une mauvaise évaluation du capital immatériel, notamment du capital humain.

« Brisons le 'plafond de verre' qui sépare encore les femmes des postes d'administrateur dans les entreprises ! », novembre 2012, Commission Européenne.

La Commission européenne a proposé une directive dans le but d'avoir au moins 40% de femmes présentes dans les conseils d'administration d'ici à 2020. Malgré le fait qu'une large proportion des diplômés universitaires sont des femmes, elles restent largement sous représentées dans les hautes fonctions de la société. La Commission européenne parle d'un « plafond de verre » qui rend difficile toute progression dans la carrière des femmes. La Commission européenne note également les disparités entre les pays de l'Union Européenne à promouvoir l'ascension professionnelle des femmes. Des initiatives ont déjà été prises par 11 Etats membres en introduisant des réglementations. « Le capital humain facteur clé de succès de l'entreprise », mars 2012, Deloitte.

Rapport publié par Deloitte, cabinet international d'audit et de conseil, sur l'importance du capital humain comme réel avantage compétitif de l'entreprise dans le gain de parts de marché. Deloitte préconise l'importance de valoriser la fonction des Ressources Humaines comme levier efficient au service de la stratégie de la Direction Générale. Deloitte recommande également d'identifier les talents et de leur offrir un parcours d'évolution professionnelle personnalisée afin de les transformer en générateurs de réelle valeur ajoutée dans un calendrier approprié.

-

Copyright © 2014