

Nouvelle Aquitaine... la gestion de la crise après le covid-19

Nouvelle Aquitaine : Bordeaux, La Rochelle, Bayonne... Gironde, Charente Maritime, Pays Basque... l'économie régionale après la crise sanitaire.

La région Nouvelle Aquitaine s'élève parmi l'une des régions les plus attractives de France.

Bordeaux

Bordeaux métropole détient le Label French Tech qui récompense les écosystèmes dynamiques dans l'économie numérique et joue Bordeaux joue un rôle moteur pour le développement de ses territoires.

Entreprises

- 37 995 établissements installés à Bordeaux dont 95% de moins de 10 salariés et environ 400 de plus de 50 salariés (31/12/2015)
- 4 353 entreprises créées à Bordeaux en 2015.
- Entre 2011 et 2015, le nombre de création d'entreprises a augmenté de 15,5% dans la métropole, tandis qu'il baissait de 7,8% en France et de 10,7% en Aquitaine.
- 21% des Français pensent que Bordeaux est la ville idéale pour investir, devant Nantes et Lyon (sondage Guy Hoquet-OpinionWay, 2016)

La Gestion de la crise demande d'être créatif, inventif, de ne pas baisser les bras !

Dirigeants : les façons de tenir bon sans licencié et gérer la crise au sein de votre entreprise

1. formation

Qu'est-ce qui vous différencie de vos concurrents :

- **la compétence de vos salariés** : renforcez là pour les aider à trouver une nouvelle façon de faire, une nouvelle conviction, un nouveau dynamisme
- **la qualité de vos managers** : donnez leur aussi les moyens de se ressourcer pour mieux répartir
- **la qualité de votre management** : mais c'est dur, sans répit : donnez vous des moyens de lever la tête du guidon

A partir d'un diagnostic sur mesure et complet de votre organisation RH, nous vous proposons des formations très terrain, un accompagnement personnalisé de vos managers pour les soutenir, des techniques éprouvés d'organisation de temps, de gestion du stress...

2. Ingénierie de formation

- nous recensons vos besoins à partir d'entretiens avec vous, vos managers et/ou salariés
- cherchons les formations
- procédons aux inscriptions
- mettons en place les conventions de formation
- faisons l'évaluation à chaud et 3 mois après avec les participants

3. Mobilité

C'est-à-dire faire évoluer vos salariés vers de nouvelles responsabilités ou parce qu'un secteur marche beaucoup mieux

qu'un autre. Avant de penser à licencier, pensez que ce salarié a peut être la capacité et l'envie de passer à autre chose.

Nous faisons des bilans de carrière, d'évaluation de potentiels, constitution d'équipes car il est démontré que 1+1 = 3 et qu'une bonne équipe aura un impact significatif sur les résultats.

A ce titre, pensez à développer le sentiment d'appartenance, faites des pots 3 ou 4 bouteilles de jus de fruits et quelques petits gâteaux ne coûtent pas très cher...

ou alors organisez des jeux collectifs au bowling du quartier ou en forêt...

C'est aussi au moment où c'est dur qu'il faut que toutes les forces vives soient à 200 %.

4. Recruter

Mais pas un individu de plus, une personne qui va s'intégrer ou diriger une équipe et qui va changer fondamentalement l'équipe, conduire le changement !

Nous prenons un soin tout particulier à analyser avec vous le besoin, les composantes de l'équipe, ses forces et ses faiblesses et fouiner du plus profondément que l'on peut pour dénicher la perle rare.

4. Ingénierie salariale

Le contexte est difficile, vous n'avez pas pu faire d'augmentation en début d'année, du coup vos gens sont un peu démotivés

Pensez au CESU, c'est une façon de donner une prime sous forme exonérée

– Mettez en place un accord d'intéressement qui vous permet de verser une prime exonérée de charges liée à la performance de l'équipe

- Mettez en place un accord de participation accessible à toutes les entreprises, les possibilités de déblocage anticipées se multiplient...
- Rachetez des RTT si vous avez du travail
- Mettez en place un accord de modulation du travail pour faire face aux fluctuations d'activité

Imaginons pour vous des incentives, des concours axés sur le critère de progrès et qui apporte du plaisir

5. Audit de charges

C'est l'heure des économies et les charges sociales sont un poste lourd.

Quelques suggestions pour **gérer la crise en entreprise** :

- Diminuer votre taxe handicapé
- Regardons avec vous les possibilités d'économie : Taux AT, allègements etc...
- Absentéisme/accident du travail

L'absentéisme se multiplie au sein de votre organisation ? cela coûte cher et désorganise les services ?

Avec vous, nous cherchons les causes, mettons en place des actions de sensibilisation, proposons des solutions efficaces.

Mais, la crise est grave et vous êtes en grande difficulté.

Gérer la crise en entreprise et alléger la charge rapidement !

- **services généraux** : nous regardons vos contrats d'assurance de personnes, RC professionnelle, flotte automobile, les consommations de fourniture et les prix pratiqués, les consommations téléphoniques (fixes et portables). Au travers d'appel d'offres vous faisons bénéficier des meilleurs rapports qualité/prix.

- **RH** : proposez à vos salariés de partir en congé de formation longue durée pour acquérir de nouvelles compétences, mettez en place du chômage partiel (jusqu'à 12 mois)

Par exemple, sur un salaire brut de 2000 €, si vous réduisez à un $\frac{1}{2}$ temps, la perte en net pour le salarié ne sera que de 10 % !

et si malgré cela, vous ne pouvez pas éviter le pire, accompagner les gens par une opération d'out placement individuel ou de reclassement pour rester un dirigeant humain et Responsable..

Ainsi statistiquement, 8 personnes sur 10 qui se font accompagner, retrouve un poste 2 fois plus vite car ce qui « tue » le reclassement rapide c'est souvent les mois de vacances que prennent les salariés avant de vouloir s'y remettre.

Alors que ce soit sous forme individuel ou collectif (en groupe de 6 personnes) nous mettons en place des ateliers de recherche d'emploi et d'accompagnement de la motivation (motif d'action).

et la rupture conventionnelle collective ?