

## ACTUALITÉ

# Les nouveaux défis des ressources humaines

■ Le marché et les réalités économiques et politiques actuelles confrontent Le Groupe S à de nouveaux défis. G. Stubbe, Administrateur Délégué et Directeur Général du Groupe, évoque avec nous ces évolutions.

Impossible en cette période d'instabilité politique de ne pas ressentir quelques inquiétudes quant à l'avenir, comme le confirme M. Stubbe : « La gestion des Ressources Humaines risque de se compliquer singulièrement si les tendances à régionaliser de plus en plus les législations sur le travail se concrétisent. Même si nous sommes techniquement prêts à les assumer au sein de notre groupe, de tels changements représenteraient un vrai casse-tête pour les D.R.H, sans compter les hausses de coûts inévitables que cela entraînerait. Les entreprises devront gérer cet aspect entre autres par rapport à la motivation de leur personnel et aux risques de concurrence sociale que ça pourrait provoquer. Bref, tout ça est très paradoxal eu égard à la volonté affichée des autorités de vouloir une plus grande simplification administrative. Je constate aussi que cet aspect-là est très peu abordé dans les négociations actuelles de formation d'un gouvernement. »

## Motivation

L'importance de motiver les employés restera donc un point d'attention fondamental, même si là aussi le principe des rémunérations alternatives est parfois mis à mal, comme le précise Nathalie Wellemans, Conseillère juridique au Groupe S : « D'une part les organisations syndicales y sont parfois réticentes. Car qui dit ré-



RÉGIONALISER G. Stubbe : « La gestion des Ressources Humaines risque de se compliquer. »

PHOTO:PRIVÉ

munérations moins taxées dit aussi moins de rentrées dans les caisses de sécurité sociale, d'où la crainte d'une solidarité amoindrie. D'autre part, les entreprises elles-mêmes doivent gérer les changements fréquents que le législateur impose par rapport à ces avantages. Le cas le plus marquant étant celui des voitures de sociétés, taxées non plus sur base des chevaux fiscaux mais par rapport au taux de CO<sup>2</sup>. »

## Créativité

Il est donc clair que les employeurs vont devoir faire

preuve de créativité et de flexibilité pour amener leurs travailleurs à mieux comprendre les mécanismes qui les amènent à prendre telle ou telle décision en matière de gestion des Ressources Humaines. Cette importance cruciale de dialogue est mise en avant par G. Stubbe, à un moment où l'absentéisme représente un défi de plus en plus grand pour de nombreuses sociétés : « Les conditions de travail et les valeurs véhiculées par l'entreprise sont fondamentales. Les gens aiment aussi beaucoup

qu'on les mette dans un cadre de responsabilisation plus grand, ce qui a un impact positif sur la motivation. »

Il évoque d'ailleurs un cas concret : « Au sein même du siège de notre Groupe, nous avons supprimé depuis longtemps les pointeuses. Certains y voyaient la porte ouverte à tous les abus en matière d'horaires, mais au contraire, nous avons constaté chez nos collaborateurs une attitude très responsable... et dégagee du stress que représentait cette obligation de pointer matin et soir. »

Et l'Administrateur Délégué de conclure sur l'importance d'une bonne structure relationnelle : « Si ce facteur n'est pas respecté, l'entreprise court à la catastrophe. Nous oeuvrons activement pour que les D.R.H. soient de mieux en mieux formées sur ce sujet. »

OLIVIER CLINCKART

redactie.be@mediaplanet.com

## ENTREPRISE

### L'absentéisme, un défi majeur

L'absentéisme reste, année après année, un défi majeur pour les entreprises, d'autant plus qu'il est en progression constante depuis 2004 et est d'environ 15% supérieur à cette année-là. Il coûte également cher : environ 78.500 € par an par 100 travailleurs.

Si les maladies « classiques » interviennent bien sûr en partie, le facteur de stress au travail est un élément qui apparaît de plus en plus fréquemment. Les études démontrent d'ailleurs que le rude hiver 2009-2010 n'a pas eu un gros impact sur l'absentéisme. Le véritable problème se situe donc visiblement ailleurs.

## La lutte

Parmi les différents moyens de lutter contre cet aspect, une méthode qui commence à faire son chemin est celle de la prime de présentéisme. Celle-ci vise à récompenser les travailleurs ayant peu de jours d'absence. Une initiative que G. Stubbe encourage : « Il ne s'agit ici nullement de pénaliser financièrement les travailleurs malades (leur rémunération n'est pas affectée), mais au contraire de récompenser par une prime supplémentaire tous ceux qui, par leur présence régulière, ont pu être amenés à gérer la surcharge de travail que représente l'absence d'un collègue. D'autre part, cet incitatif agit comme un réel motivant et décourage en bonne partie l'absentéisme excessif dont souffrent de nombreuses entreprises. »

OLIVIER CLINCKART

redactie.be@mediaplanet.com

## RÉMUNÉRATIONS ALTERNATIVES

Remis à jour chaque année, l'ouvrage de Nathalie Wellemans « Les rémunérations alternatives », aux éditions Anthémis, constitue un guide fort bien documenté sur les avantages les plus fréquents proposés par les entreprises et intéressant directement les travailleurs. Parmi les dif-

férents sujets, on abordait dans l'édition 2010 :

- la nouvelle législation fiscale pour les voitures de société ;
- le système des éco-chèques ;
- les aspects relatifs à la santé du travailleur ;
- les avantages non-récurrents liés aux résultats.



Une gestion sociale

# SANS SOUCI !

Tel. 070 211 1112  
www.groups.be

Selon l'enquête ICMA de 2010 : meilleur secrétariat social pour les entreprises de 1 à 50 travailleurs!