

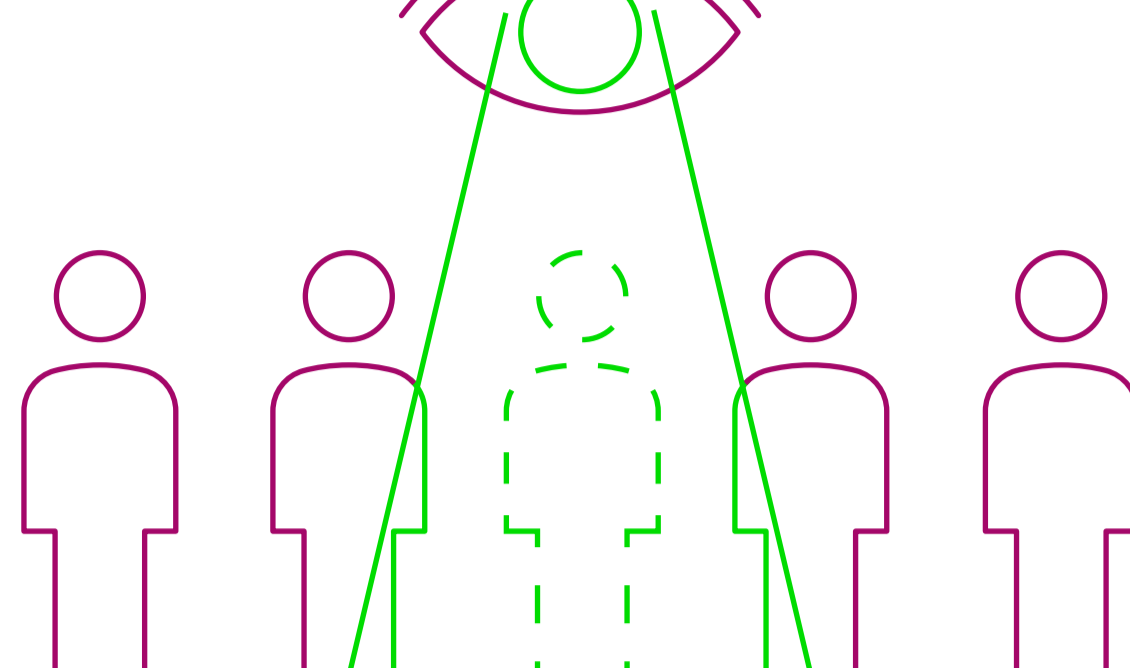
DAF-DRH : 4 conseils pour mieux collaborer

DAF et DRH ont une vision différente de l'entreprise mais leur collaboration est un atout précieux.

S'ils ne voient pas les choses sous le même prisme, ne partagent pas le même lexique, il existe autant de terrains communs que de complémentarités, qui servent l'intérêt « supérieur » de l'entreprise. Comment les faire converger pour offrir la meilleure synthèse et les meilleures recommandations à l'entreprise ?

Conseil #1 : identifiez vos enjeux communs

Pour l'un, le salarié est perçu comme un poste de coûts. Pour l'autre, il est considéré comme une ressource ou un investissement. Votre première bataille commune est le taux d'absentéisme :



Il est essentiel pour les comptes et le climat social que les DRH et DAF **engagent des actions communes**, comme l'identification de managers-ambassadeurs formés aux enjeux directs et indirects de l'absentéisme ou à « l'entretien de retour ».

Une absence coûte entre 2,5 et 3,2 fois le salaire de l'absent.

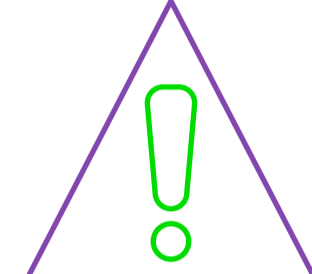
Conseil #2 : utilisez le même tableau de bord

Les DAF et DRH doivent **avoir accès aux mêmes informations** sur la situation financière ou les aspects RH. Ils doivent s'assurer que les modes de calculs sont les mêmes et partager les mêmes indicateurs.

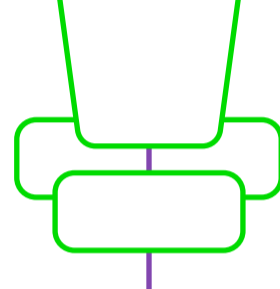
Par exemple, pour le calcul d'intéressement :



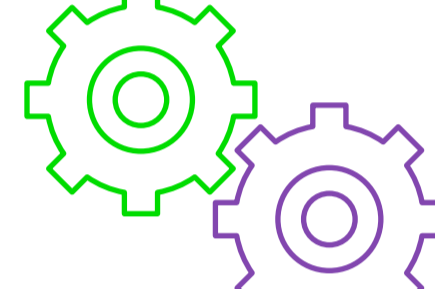
Taux d'atteinte des objectifs individuels et/ou collectifs



Réduction du taux d'accidents du travail ou du taux de rebut

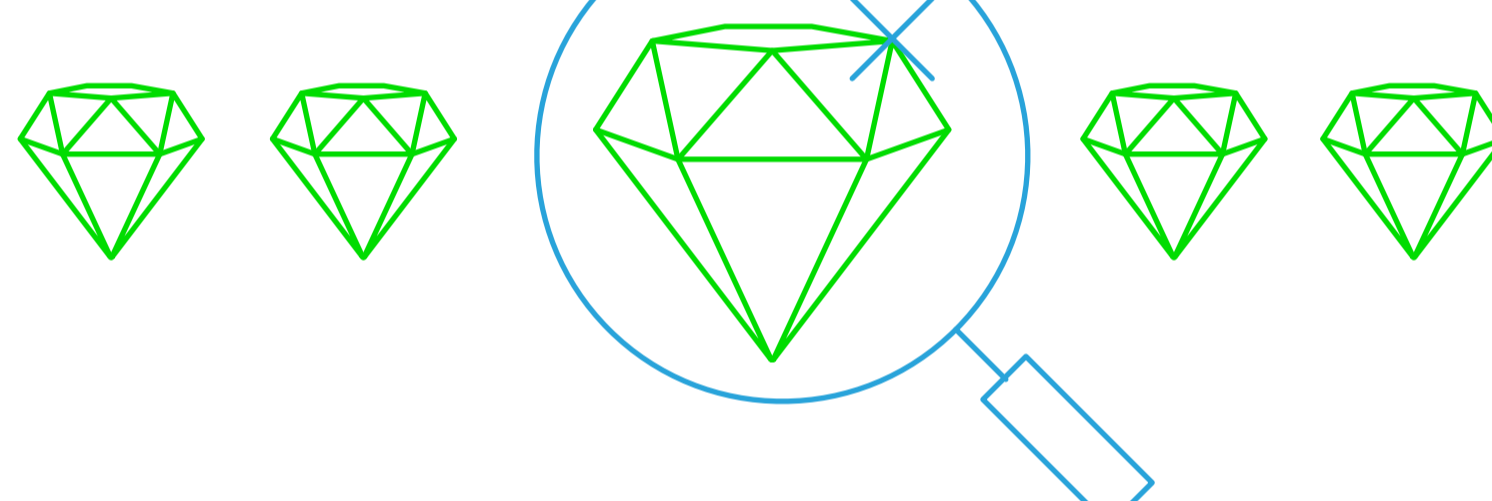


Taux d'entretiens individuels dans les délais pour les managers



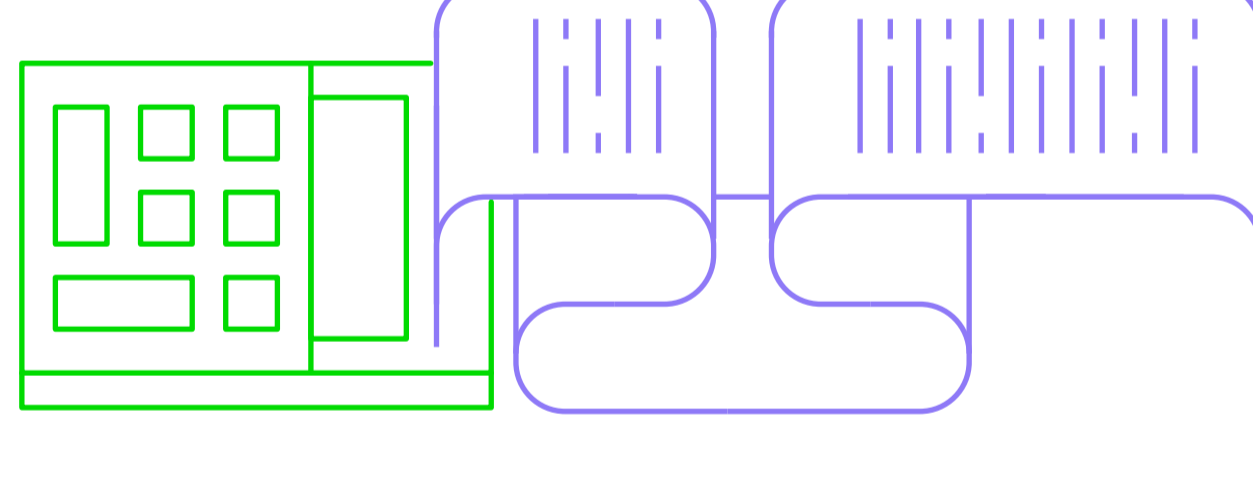
Taux d'activité

Conseil #3 : ensemble, valorisez l'immatériel



Dans le compte de résultats, **le capital humain** peut être valorisé comme « production immobilisée » voire comme « brevet ». Dans le bilan, les actifs immatériels peuvent quant à eux être intégrés aux normes financières dans le calcul de l'IBET (indice de bien-être au travail) et du SROI (Social Return on Investment).

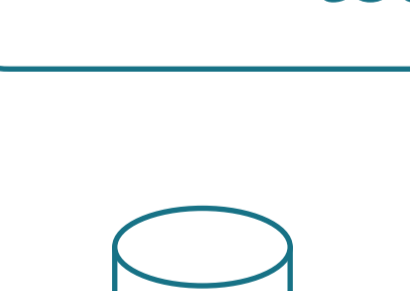
Conseil #4 : impliquez le DAF dans la GPEC... et le DRH dans le contrôle de gestion



Tandis que le DAF apporte son expertise comptable et sa capacité à chiffrer, le DRH intervient comme caution juridique et comme expert en matière de paie et de cotisations sociales.

L'enjeu : **anticiper sereinement l'avenir** avec plusieurs clés de lecture sur une même situation !

Quand DAF et DRH travaillent de pair, tout le monde y gagne

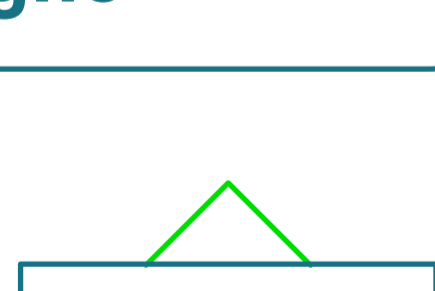


D'un point de vue financier :

47%

des entreprises ont vu leur excédent brut d'exploitation augmenter de plus de 10 % grâce à une étroite coopération entre DAF et DRH

(contre seulement 14 % de celles qui ont continué à travailler en silos)



D'un point de vue humain :

41%

des entreprises ont observé une augmentation significative de l'engagement de leurs collaborateurs, dès lors que DAF et DRH travaillaient main dans la main

(contre seulement 9 % des autres)

L'union fait résolument la force. Et celle du DAF et du DRH est grandement positive pour l'entreprise.

D'autant que les DRH qui financient les données sociales à travers le prisme financier ont plus de chance d'influer dans la stratégie de l'entreprise.

Pour plus d'informations, contactez-nous au :

0 825 007 017 Service 0,15 € / min + prix appel

sage

©2018 The Sage Group plc, ou ses partenaires. Tous droits réservés. Les marques, les logos et les noms des produits et services Sage mentionnés sont les marques appartenant à The Sage Group plc, ou à ses partenaires. Toutes les autres marques sont la propriété de leurs titulaires respectifs.