

Séquence 4

L'organisation humaine du projet

4. L'organisation humaine

Objectifs de cette séquence

- Déterminer la taille humaine de la société au démarrage
- Chiffrer la masse salariale des trois premières années d'activité
- Chiffrer les revenus prévisionnels du ou des dirigeants

4. L'organisation humaine

4.1. La taille humaine du projet

a) Au lancement du projet

Le taille humaine du projet va dépendre du contexte du projet, et notamment des facteurs suivants :

- compétences requises par le projet,
- taille du projet et implication des porteurs,
- atteinte plus ou moins rapide du seuil de rentabilité (cf Séquence 3),
- capital de départ,

Les simulations du plan d'affaires permettront de déterminer s'il est envisageable d'embaucher un ou plusieurs salariés dès les premiers mois d'activité.

4. L'organisation humaine

4.1. La taille humaine du projet

b) l'évolution des ressources humaines

La montée en charge du projet en terme de chiffre d'affaires pourra générer :

- des embauches lors des premières années,
- des frais de personnel supplémentaires,

Les simulations du plan d'affaires doivent permettre de s'assurer que les embauches futures prévues sont envisageables économiquement.

4. L'organisation humaine

4.2. Le salaire du (ou des) dirigeant(s)

Votre objectif initial est d'arbitrer entre :

- la pérennisation de l'entreprise,
- le versement d'un revenu minimum les premiers mois pour assurer les besoins fondamentaux.

Le salaire du créateur sera une variable d'ajustement importante du plan d'affaires : il s'agit d'une somme :

- variable, fonction de l'équilibre du projet,
- devant récompenser le créateur pour ses efforts et ses risques,
- sans pénaliser la capacité bénéficiaire de l'entreprise.

4. L'organisation humaine

4.2. Le salaire du (ou des) dirigeant(s)

Deux statuts sociaux possibles pour le créateur :

1) Le statut de salarié (gérant de Sarl ou collègue de gérance minoritaire ou PDG de SA)

→ Dans ce statut, le dirigeant cotise aux cotisations sociales classiques des salariés (sauf assurance-chômage)

2) Le statut de non-salarié (TNS : gérant majoritaire de Sarl ou collègue de gérance majoritaire ou entreprise individuelle)

→ Dans ce statut, le dirigeant cotise aux cotisations sociales TNS sur son revenu :

- * Maladie
- * Vieillesse
- * Urssaf + CSG

4. L'organisation humaine

4.3. L'embauche de collaborateurs

- Selon l'évolution prévue de votre activité, vous pouvez être amenés à budgéter l'embauche future de salariés.
- Il conviendra de déterminer :
 - les dates prévisionnelles d'embauche,
 - le montant de masse salariale de chaque embauche.

Les simulations sur plan d'affaires permettront de s'assurer la viabilité économique des embauches.

4. L'organisation humaine

4.3. L'embauche de collaborateurs

→ Il est important, avant chaque embauche, de définir précisément la « fiche de poste » du salarié que vous recherchez, c'est-à-dire :

- le détail des missions futures du salarié,
- l'expérience acquise attendue,
- la formation attendue,
- les qualités attendues des candidats.



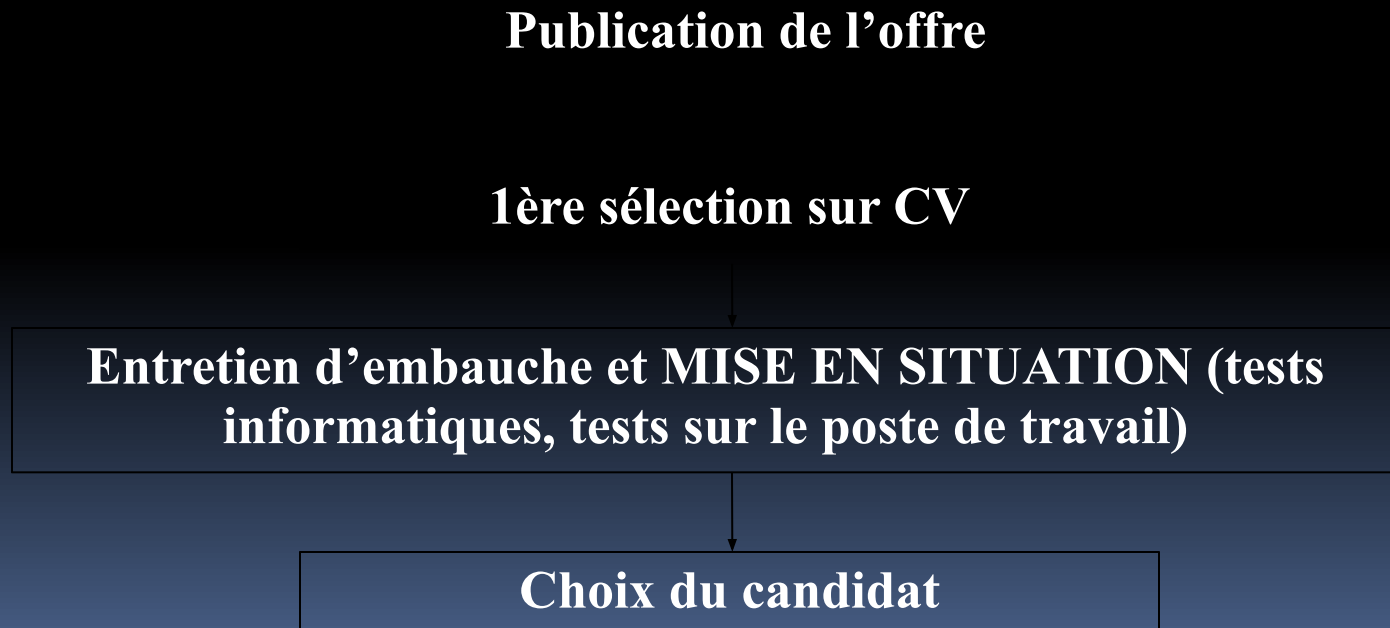
Fiche technique n°14 : exemple de fiche de poste

4. L'organisation humaine

4.4. Le recrutement

→ Définition : le recrutement est « la procédure objective consistant à trouver le candidat le plus approprié pour remplir les objectifs définis dans la fiche de poste ».

Exemple de procédure :



4. L'organisation humaine

4.4. Le recrutement

→ Les éléments importants du contrat de travail

Durée hebdomadaire de travail

Durée des congés

Repos hebdomadaire

✓ Convention collective

✓ Salaire et autres éléments de rémunération

✓ Lieu de travail

4. L'organisation humaine

4.4. Le recrutement

→ La fixation des salaires

Les salaires des salariés doivent être cohérents entre eux. Les salaires sont fixés uniquement en fonction des critères objectifs suivants :

Responsabilité du poste

Expérience professionnelle et formation requises

Ancienneté

Charge physique et nerveuse

Aux salaires fixes peut s'ajouter un système de primes variables sur atteintes d'objectifs (ventes, marge, etc...).

Le système de rémunération est un élément important de la motivation des salariés.

4. L'organisation humaine

4.5. Le calcul de la masse salariale

Masse salariale annuelle d'un salarié

=

Nbre de mois de présence x salaire de base x
(1 + Taux de charges patronales)

4. L'organisation humaine

4.5. Le calcul de la masse salariale

Les taux actuels de charges sociales des travailleurs non salariés au 01/01/2010 (TNS)

Le taux des cotisations		TAUX	
COTISATIONS	ASSIETTES	Artisan	Commerçant ou industriel
Maladie-maternité	Dans la limite de 34 620 €	6,50%	
	De 34 620 € à 173 100 €	5,90%	
Indemnités journalières	Dans la limite de 173 100 €	0,70%	
Retraite de base	Dans la limite de 34 620 €	16,65%	
	Dans la limite de 34 721 €	7,20%	
	Entre 34 722 € et 138 480 €	7,60%	
Retraite complémentaire	Dans la limite de 103 860 €		6,50%
Invalidité-décès	Dans la limite de 34 620 €	1,80%	1,30%
Allocations familiales	Totalité du revenu professionnel	5,40%	
CSG -CRDS	Totalité du revenu professionnel		
	+ cotisations sociales obligatoires	8,00%	
Formation			

(*) en rj