**PAGE : SECTEUR PUBLIC**

**[PUBLICSECTOR]**

**TRANSLATE FOLLOWING KEYS NOTE INTO ENGLISH**

|  |  |
| --- | --- |
| **FRANÇAIS** | **ENGLISH** |
| ANzVERGURE travail avec le secteur public. |  |
| Dans les PME, les pratiques de gestion des Ressources Humaines sont peu ou pas développées et toujours attribués à un comptable ou un responsible Admin & Fin ; |  |
| La GRH apparaît au mieux comme un luxe, au pire comme une perte de temps inutile. Ce qui n’est pas vrai ; |  |
| Dans les PME les relations sociales sont les plus intenses et les plus riches. Donc nécessitent plus d’attention pour réduire les conflits et les anticiper ; |  |
| La prise en compte de la GRH par un spécialiste permet d’augmenter considérablement leur productivité et leur rentabilité tout en réduisant les coûts des procès et autres pertes ; |  |
| La complexification croissante de la législation sociale, qui transforme de plus en plus le service RH en gestionnaire de complexité juridique, est plus que jamais un moteur puissant d’externalisation en s’appuyant sur un spécialiste de la question ; |  |
| Les Grandes Entreprises également qui l’ont compris externalisent des activités stratégiques en soutien au DRH déjà présent; apparaissant du coup comme le “conseiller stratégique” du premier dirigeant de l’entreprise pour la prise de bonnes décisions. |  |