



# Réunion ANDRH Midi-Pyrénées Lundi 26 janvier 2009

**Compte rendu des étudiants du Master 2 MRH de l'IAE Toulouse**

BIDRON Sophie, [sophie.bidron@hotmail.fr](mailto:sophie.bidron@hotmail.fr)

GANDOLFO Marine, [marine\\_gandolfo@yahoo.fr](mailto:marine_gandolfo@yahoo.fr)

MARCHAND Hélène, [helene\\_mar84@hotmail.com](mailto:helene_mar84@hotmail.com)

NOEL Julie, [julie.noel31@hotmail.fr](mailto:julie.noel31@hotmail.fr)

PIOVAN Amandine, [a\\_piovan@hotmail.com](mailto:a_piovan@hotmail.com)

SOULA Audrey, [audrey.soula@gmail.com](mailto:audrey.soula@gmail.com)

Cette première réunion de l'année de l'ANDRH fut une réunion placée sous le signe de la convivialité et des échanges, l'occasion pour les anciens de se retrouver et de parler de leur actualité, et pour les nouveaux adhérents de se présenter.

L'événement a eu lieu dans la taverne de Maître Kanter aux allées Jean Jaurès, et les convives étaient nombreux (une cinquantaine), installés par petits groupes de 6 à 10 par table. La réunion a débuté vers 19h30 par la présentation des vœux du bureau et de la présidente régionale de l'ANDRH, qui a insisté sur l'importance de resserrer les liens et d'être solidaire en cette période de crise. Cette dernière a également évoqué le sujet de la prochaine réunion qui portera sur le thème suivant : « Les alternatives au contrat de travail classique ».

Chaque membre a ensuite été invité à remplir un formulaire précisant son actualité et les sujets de préoccupation qu'il aimerait voir abordés lors des prochaines réunions.

La soirée s'est poursuivie par la présentation de chaque membre au micro, à commencer par les 13 nouveaux. L'ensemble des participants s'est donc présenté en évoquant son parcours, l'entreprise dans laquelle il travaille ainsi que son poste actuel, puis ses hobbies afin de se dévoiler un peu plus et de rendre la réunion plus intime et conviviale.

Les personnes présentes, leurs horizons et leurs préoccupations lors de cette soirée étaient diverses et variées. Certains étaient Directeurs des Ressources Humaines, d'autres Responsables Ressources Humaines, chargés de recrutement, consultants, avocats, médiateurs, enseignants, stagiaires, étudiants ou encore à la recherche d'un emploi.

Tous les secteurs étaient également représentés, de l'aéronautique et spatial à l'industrie pharmaceutique en passant par les banques, les transports, l'agroalimentaire etc... Tous étaient animés par la même passion pour les ressources humaines, l'envie de rencontrer des collaborateurs qui font le même métier et de pouvoir échanger avec eux, conscients que la fonction RH est très différente selon l'entreprise et ses problématiques.

Les adhérents ont également pu énumérer leurs préoccupations actuelles et les problématiques qu'ils aimeraient voir abordées au cours des rencontres suivantes.

Divers points ont été soulevés avec le souhait de les voir traités lors des prochaines réunions :

- Comment fidéliser des profils peu qualifiés ?
- Quels sont les leviers pour augmenter le présentéisme ?
- Le problème de la négociation annuelle des salaires et de l'organisation du temps de travail
- Le rôle d'une chargée de recrutement
- La difficulté de retourner sur le marché du travail
- Le chômage partiel et les PSE
- La sécurité au travail et la faute inexcusable
- Comment motiver et garder des profils atypiques ?
- La création de son métier et de sa carrière

C'est ensuite autour d'un apéritif et d'un buffet, dans une ambiance chaleureuse, que la réunion s'est poursuivie par des conversations informelles des uns et des autres.

Réparties en groupe de deux sur trois tables différentes, nous avons pu chacune converser sur différents sujets avec nos voisins de table.

Ainsi, nous avons abordé la thématique de la crise avec le responsable de la paye de Tisseo et le dirigeant du cabinet Esprit RH, celle du développement durable, ou encore de la difficulté de passer du métier de généraliste en entreprise à consultant en cabinet.]

Nous avons également discuté succinctement de la notion de la culture d'entreprise, qui peut être différente au sein des entités d'un même groupe. Nous avons ainsi pu évoquer plusieurs aspects, tels que les chocs générationnels, la spécificité des entreprises familiales qui disparaissent peu à peu ou encore les fusions qui changent les comportements.

Outre l'actualité au sein des entreprises, la formation universitaire était au rendez-vous. En effet Mesdames Marcelle BOUYNE et Annie FENASSE, sont venues présenter lors de ce repas, la licence professionnelle "gestion des Ressources Humaines et mobilité internationale" dont elles sont responsables.

Cette licence, en place à l'IUT Paul Sabatier depuis 2007, s'adresse aux étudiants titulaires de bac + 2 à dominante gestion (DUT, BTS, L2 ), mais aussi sous la forme de la formation continue, au demandeurs d'emploi et salariés en congé individuel de formation ou bénéficiant d'un plan de formation entreprise. Il existe également des possibilités de validation des acquis.

Cette formation a pour objectif de permettre à ces futurs salariés des RH d'acquérir une compétence spécialisée en Ressources Humaines, adaptée aux entreprises de dimension internationale, et d'accéder à des métiers tels que: assistant responsable gestion des carrières à l'international; assistant responsable recrutement à l'international; assistant responsable expatriation et mobilité internationale.

Les modalités d'accès à ce type de diplôme sont les suivantes : recrutement sur la base d'un dossier comprenant les résultats académiques, les expériences professionnelles éventuelles, une lettre de motivation, un entretien et test d'anglais.

Enfin, nous avons pu évoquer le thème d'une prochaine réunion de l'ANDRH, avec Madame Dominique Morin, ancienne DRH et aujourd'hui médiatrice à son compte, qui est à l'initiative de ce sujet et aura la charge de le présenter à la prochaine réunion. Intriguées par ce thème, nous avons pu lui demander de nous expliquer en quelques mots qu'elles étaient précisément ces « alternatives ». Aussi, elle nous a donné comme exemple le portage salarial et l'auto-entrepreneuriat.

Quelques recherches nous ont ensuite permis d'approfondir un peu le sujet. Ainsi, l'article L1251-64 du Code du travail définit le portage salarial comme étant « un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage ».

L'intervenant signe donc avec la société de portage salarial une convention dite "Convention de portage" qui fixe les modalités d'accueil de l'activité de l'intervenant dans la

structure juridique de la société de portage. L'intervenant prospecte sa propre clientèle et négocie les termes de son intervention (contenu, planning, conditions financières...)

Une fois l'intervention entièrement définie, deux contrats distincts sont établis :

- La société de portage signe avec le client de l'intervenant le contrat de prestation (ou la convention de formation).
- Simultanément l'intervenant signe un contrat de travail avec la société de portage qui devient son employeur.

La société de portage salarial facture le client de l'intervenant, gère les recouvrements et lui verse chaque mois son salaire après déduction de frais de gestion pouvant varier de 3% à 15% (généralement 10%).

Quant au statut d'auto-entrepreneur, il est précisé par la Loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008. Celui-ci s'adresse en particulier aux personnes qui ne veulent pas nécessairement créer une société commerciale pour exercer leur nouvelle activité et souhaitent pouvoir débiter ou arrêter facilement leur activité indépendante. Ce statut est ouvert à un large public : étudiant, salarié, fonctionnaire, demandeur d'emploi ou retraité.

Les charges sociales et fiscales par exemple sont payées par un prélèvement libératoire mensuellement ou trimestriellement calculé sur le chiffre d'affaires.

Pas de chiffre d'affaires = pas de charges

Ce statut fait bénéficier de nombreux autres avantages pour démarrer une activité à son compte avec le minimum de risque.

Nous avons également discuté avec elle de son nouveau métier de « médiateur ». En effet, après avoir eu à gérer des conflits sociaux, notamment en tant que DRH des HLM de Marseille et après avoir exercé le métier de manager de transition pendant 10 ans, finir sa carrière professionnelle en tant que médiateur, s'est présentée selon elle comme une évidence.

Aussi, son réseau lui permet aujourd'hui d'être appelée par des dirigeants qui sont face à une situation de crise au sein de leur entreprise et qui souhaitent désamorcer le conflit par le biais d'un médiateur. Son expérience ainsi qu'une formation spécifique dans ce domaine lui permettent d'exercer ce métier.

Nous lui avons demandé des précisions sur le contenu de cette formation. Celle-ci contrairement à ce que l'on pourrait penser, ne repose pas sur l'apprentissage de la psychologie individuelle ou de groupe, mais sur la philosophie et la rhétorique. En effet la théorie de la maïeutique de Socrate ainsi que le « mythe de la caverne » de Platon sont les bases de l'apprentissage de la médiation. L'application de la maïeutique dans le cas d'une médiation est que les interlocuteurs sont mis face à leurs propres contradictions et ce par le biais du médiateur, qui par un jeu de questionnement et une écoute attentive leur fait prendre conscience de leurs erreurs de raisonnement et finalement arrive à ce qu'ils trouvent un terrain d'entente.

La réunion s'est achevée vers 23h.