

## Compte-rendu du café RH du 10 février 2009

---

### Compte-rendu des discussions :

Lors de la réunion du 10/02/2009, les thèmes choisis furent dans un premier temps les activités confiées au Service des Ressources Humaines puis les notions de GPEC et de discrimination à l'embauche.

Les activités confiées aux RH sont variées et dépendent en grande partie de la taille, de l'organisation et de la politique de l'entreprise mais aussi du niveau de responsabilité. Les activités telles que paye, formation et juridique sont obligatoires légalement et nécessitent de solides connaissances dans ces domaines. Le secteur d'activité influence aussi l'utilisation et le besoin de fonctions RH. Ainsi les SSII ont une problématique de turnover, elles développent donc une politique RH visant à fidéliser et développer leur personnel. Un entrepreneur recrutant facilement sur son secteur ne sera pas sensibilisé à ses problématiques. L'attribution des tâches est faite en fonction du niveau de responsabilité, ainsi un assistant se voit attribuer beaucoup d'administration du personnel notamment de la paye quand un responsable RH sera plutôt en charge de la stratégie RH. Au sein d'une TPME, un seul RH s'occupera de la totalité des procédures RH, son rôle impliquera des tâches diversifiées. S'il y a plus de 50 salariés, le responsable RH peut déléguer la partie administration du personnel pour s'occuper de questions plus pointues sur le juridique et la gestion. Le temps partagé est une solution avancée par les participants pour les PME n'ayant pas le temps ni même les besoins d'un RH de façon continue, elles peuvent faire appel aux entreprises de temps partagés.

Le débat s'est ensuite orienté sur la mise en place de la GPEC au sein des entreprises. Utilisée aujourd'hui de façon curative plutôt que préventive, il est difficile de sensibiliser les décideurs à la GPEC. La GPEC est généralement assimilée aux prémices d'un plan social alors qu'en réalité le but est de réussir à ajuster les besoins et les ressources. Les moyens pour y arriver sont la formation, la mobilité. Par conséquent, la GPEC part de la stratégie d'entreprise et revient à cette même stratégie, c'est un ajustement perpétuel. Enfin, concernant la discrimination à l'embauche, la question posée concernait les critères choisis : sont-ils discriminatoires de fait ou sont-ils des exigences par rapport au profil recherché ? L'employeur a le droit d'imposer un code vestimentaire, s'il est justifié par son activité. Cependant, l'existence de critères subjectifs lors du choix d'un candidat est avérée. Il existe toujours des cas de discrimination mais ils sont minoritaires.

### Pour approfondir :

**Fonctions RH** ; M. Thévenet, C. Dejoux, E. Marbot, A. Bender - *Pearson Education* (2007)

**Gestion des compétences et GPEC**, C. Dejoux – *Dunod* (2008)

**Prévenir la discrimination à l'embauche** ; A. Gavand - *Organisation Eds D'* (2006)

### Auteurs :

Anna IONOVA ; [ionochka@hotmail.com](mailto:ionochka@hotmail.com)

Lucile DURAND ; [durand.lucile@yahoo.fr](mailto:durand.lucile@yahoo.fr)

Olivia GUELFY ; [oliviaguelfi@yahoo.fr](mailto:oliviaguelfi@yahoo.fr)

Mathilde WARINGO ; [mathilde.waringo@gmail.com](mailto:mathilde.waringo@gmail.com)

**Etudiantes du Master Management des Ressources Humaines  
Institut d'Administration des Entreprises de Toulouse**

Pour tout renseignement, merci de contacter Jean-Marc Lasserre : [jmlasserre@merlane.com](mailto:jmlasserre@merlane.com)

