

EDITORIAL

Bonjour à tous,

Nous voici réunis pour une nouvelle newsletter, l'occasion pour nous de vous faire partager des articles sur la vie en entreprise, sujet qui nous touche tous : en effet certains d'entre vous sont déjà en stage, d'autre s'y préparent, et enfin c'est tout simplement notre avenir qui est concerné.

Dans ce contexte de crise, il nous a parut intéressant de vous montrer que les services des ressources humaines continuent à se soucier du bien être des salariés, notamment dans les entreprises du **palmarès des Best Workplaces 2009 page 2**. Nous avons voulu, dans un second temps, vous informer ou vous faire un rappel à propos de la législation sur **la rémunération des stages en entreprises page 3**. Dans un dernier article, nous vous donnerons une idée à mettre en place, afin de montrer votre dynamisme lors de votre stage, avec **jouer plus pour travailler mieux page 4**. Enfin vous trouverez en page 6 notre rubrique **agenda** quoi faire ce mois-ci.

Lucie BAILLIF, Marie DEBACQ et Karima SADAoui
MASTER 1 Management des Ressources Humaines

[Best
workplaces](#)

[La
rémunération
des stages](#)

[Jouer pour
travailler
mieux](#)

[Agenda](#)

BEST WORKPLACES OU L'INDICE DU CLIMAT SOCIAL

Dans un contexte économique et social très tendu, il est primordial de pouvoir récompenser les pratiques RH innovantes des entreprises. Le but étant de valoriser celles-ci afin de stimuler toutes initiatives. C'est dans cette optique que le **Great Place to Work® Institute** (filiale française du réseau mondial de cabinets-conseil en gestion des ressources humaines du même nom) a décidé d'établir chaque année le palmarès des 30 entreprises où il fait bon vivre.

Le processus de sélection est marqué par une forte coopération entre l'institut et l'entreprise, en effet cette dernière a la possibilité de fournir tous documents pouvant justifier des efforts qu'elle effectue afin d'améliorer l'environnement de ses salariés.

Dans un premier temps, le Great Place to Work® Institute réalise une évaluation de la politique des ressources humaines et de la philosophie de l'entreprise qu'elle a nommé « culture audit ». Cette étape consiste tout d'abord à rassembler un maximum d'information sur la firme afin d'obtenir une approche globale de sa culture, des valeurs partagées. Puis le DRH doit répondre à un questionnaire ouvert lui permettant d'exposer d'avantage son approche des ressources humaines.

Ensuite l'Institut va enquêter auprès des salariés en leur soumettant un questionnaire. Celui-ci est construit autour de différentes valeurs telles que le bien être, le niveau de confiance envers la hiérarchie, la fidélité à l'entreprise. Il s'agit d'une étape décisive pour l'entreprise car elle représente plus de la moitié de sa note mais également parce qu'elle reflète l'ambiance de travail au sein de l'entreprise.

Enfin, à la suite de cette étape essentielle de collecte d'informations, chaque candidature est étudiée avec minutie. Le Great Place to Work® Institute a développé sa propre vision de l'environnement idéal d'une entreprise : «Selon notre modèle, c'est une entreprise où le salarié a confiance en son encadrement, est fier de son travail et de son entreprise et où il peut travailler dans une atmosphère conviviale » explique Veronica de Voss, directrice de Great Place to Work® en France.

Il est désormais temps de Découvrir le classement de ces entreprises où il fait "bon vivre"...

1 W.L Gore & Associés	5 Coca-Cola France	9 Computer Futures Solutions	13 Equinox Consulting	17 Procter & Gamble (siège)
2 Accuracy	6 Greenwich Consulting	10 Mars Chocolat	14 NetApp	18 Bouygues Telecom
3 Microsoft	7 Groupe Danone (siège)	11 FedEx Express	15 Cofidis	19 McDonald's
4 Leroy Merlin	8 Pepsico	12 Cisco	16 Norsys	20 Nature&Découvertes



Le classement de cette année est marqué par la diversité des entreprises participantes : banque finance, enseignement, grande consommation, restauration rapide, conseil, immobilier. Nous pouvons noter que les entreprises américaines sont cette année au premier plan

WL GORE & associés France, la filiale française de la société américaine qui a inventé les textiles GORE-TEX® est l'heureuse lauréate du classement. L'institut a récompensé ses efforts considérables pour le développement d'un environnement dans lequel prédomine une culture d'entreprise fondée sur le développement personnel et la liberté d'entreprendre.

On notera également la remontée des entreprises françaises, avec Leroy Merlin, Cofidis, Bouygues ainsi que Nature et Découverte. Leroy Merlin qui a d'ailleurs reçu le prix spécial « Étoiles du palmarès » qui récompense cinq années de présence consécutive au palmarès. L'enseigne qui compte peu de niveaux hiérarchiques dans sa structure, a également été récompensée pour la participation de ses salariés au processus décisionnel ainsi que pour ses initiatives afin de proposer de nombreuses opportunités professionnelles grâce à un plan de formation très élaboré.

Sources : www.greatplacetowork.fr, www.indicerh.fr,
www.lefigaro.fr/emploi-formation

LA REMUNERATION DES STAGES EN ENTREPRISE

Vous êtes, pour certains d'entre vous, déjà en stage, et pour d'autres en pleine recherche d'une entreprise susceptible de vous accueillir, l'occasion pour nous de vous informer (ou de faire un rappel !) sur la rémunération des stagiaires et ses conditions.

La législation en matière de rémunération des stages est régie par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, et approfondie par le décret du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise. Il en découle une modification du statut des stagiaires afin d'améliorer leurs conditions de travail et de les prémunir contre les abus. En premier lieu, les stages en entreprise qui ne relèvent ni du travail des mineurs, ni de la formation professionnelle continue doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. En second lieu, la durée initiale ou cumulée (en cas de renouvellement) de ces stages ne doit pas excéder six mois, hormis pour ceux intégrés à un cursus pédagogique, comme le stage de fin d'année du Master 2 Management des Ressources Humaines.

En ce qui concerne l'obligation de rémunération par l'employeur, elle débute à partir de trois mois consécutifs. Le stagiaire perçoit alors une gratification, qui n'a pas le caractère d'un salaire, fixée par convention de branche ou par accord professionnel étendu, et à défaut par le décret du 31 janvier 2008. Celui-ci instaure une rémunération minimale d'au moins 12,5% du plafond horaire de la Sécurité Social (21€x12,5% soit 2,652 €/h), soit 398,13 € / mois pour la durée légale hebdomadaire de 35h (151,67 heures / mois).



Due à compter du 1er jour du 1er mois de stage, la gratification fait l'objet d'un versement mensuel. En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, son montant est proportionnel à la durée de stage effectuée. A l'inverse, quand le stage au départ inférieur à trois mois est prolongé au-delà de ce seuil, le stagiaire doit recevoir un rappel de rémunération.

Enfin, vous pouvez également recevoir, en plus de la gratification mensuelle, des remboursements et avantages liés à vos dépenses de transport, d'hébergement et de restauration. Ces éléments ne doivent pas être pris en compte dans le calcul de la rémunération minimale.

Rappelons que l'exonération d'impôt sur le revenu des salaires versés aux étudiants à hauteur de trois fois le SMIC (3963€ en 2009, pour les moins de 25 ans au 1^{er} janvier 2008) ne concerne pas les indemnités de stages. Seules les rémunérations pour un stage inférieur à trois mois, faisant partie intégrante du programme de l'école et présentant un caractère obligatoire peuvent faire l'objet d'une exonération.

Par contre, la gratification versée est exonérée de cotisations sociales, dès lors que son montant n'excède pas 398,13 euros par mois. Si la gratification excède 398,13 euros (avantages en nature compris), les cotisations ne portent que sur la partie du montant qui dépasse cette somme.

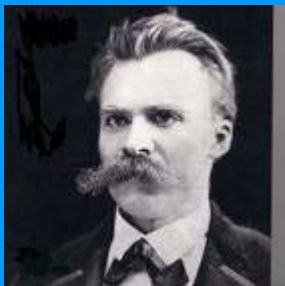
Les règles que nous vous avons présentées ici s'appliquent pour les entreprises, mais aussi lorsque votre stage se déroule dans une association, dans une entreprise publique (EDF, Thales...) ou dans un établissement public à caractère industriel et commercial (SNCF, La Poste...).

Source : www.legifrance.fr, www.urssaf.fr, www.mobilisation-stages.fr, <http://droit-finances.commentcamarche.net/>

JOUER POUR TRAVAILLER MIEUX

Aujourd'hui, tout est devenu ludique : le recrutement, la formation, le team building (processus permettant de développer des valeurs collectives au sein d'une entreprise) ou encore le management.

Avec l'avènement d'internet et une concurrence accrue, une bonne médiatisation de ces événements permet de se démarquer sur le marché du travail et d'attirer les talents. Ce nouvel outil est bien plus que du marketing social, mais également une réelle volonté d'adoucir un quotidien au travail plus dur que par le passé. C'est pourquoi le management se veut plus doux et cherche l'adhésion de tous les collaborateurs. Il y a un besoin très fort de jouer chez des adultes surmenés, stressés et contraints à la performance. Même les cadres se désinvestissent ces dernières années. Face à ce contexte de crise, la précarité a cassé le contrat de confiance entre les salariés et l'entreprise, voire entre les salariés eux-mêmes. Jouer ensemble vise donc à recréer de la confiance, de la collaboration et du plaisir. Friedrich Nietzsche disait : «La maturité de l'homme, c'est d'avoir retrouvé le sérieux qu'on avait au jeu quand on était enfant. »



F. NIETZSCHE

En matière de recrutement, la tendance du moment est le Business Game, qui est un outil d'évaluation interactif en ligne. Cette forme de recrutement permet à l'entreprise d'attirer les jeunes talents, de donner un avant goût du futur métier et de susciter l'envie d'intégrer l'entreprise. Le principe est un environnement de travail virtuel mais actuel. Les participants devront gérer des facteurs de stress tels qu'un budget limité et des délais. Ils devront également relever certains défis et les atteindre tout en coopérant les uns avec les autres. Il permet de soutenir l'évaluation des compétences et de dynamiser les discussions de groupe. Grâce à cet outil, l'entreprise va transformer son processus de recrutement en une expérience contemporaine et particulière qui s'avérera marquante.

A l'issue du Business Game, les participants reçoivent un feed-back immédiat de leurs prestations à l'aide de certains critères spécifiques. Les résultats des différentes équipes étant visibles sur un tableau d'affichage, les équipes sont en véritable mais saine compétition. C'est l'outil par excellence d'une appréciation jeune et interactive.

Pour conclure, nous vous donnons quelques idées de jeux et ce qu'ils peuvent apporter à l'entreprise:

Les jeux outdoor. Des jeux d'habileté et de réflexion qui se pratiquent à plusieurs dans la nature. Pour comprendre les blocages, apprendre à s'appuyer sur le groupe, à mieux gérer ses émotions.

Les jeux de rôles. Chaque participant incarne un personnage dans une scène jouée avec un ou plusieurs collègues. Pour former à la négociation, aux techniques de vente et à la conduite d'entretiens.

Les jeux de plateau. Autour d'une table, les joueurs incarnent les dirigeants d'une entreprise. Pions, cartes et figurines matérialisent les choix des joueurs. Pour développer le sens de la stratégie ou le tempérament commercial.

Les jeux de construction. Plusieurs équipes confectionnent un objet plus ou moins complexe en un laps de temps limité. Pour analyser le travail en équipe, l'organisation, la communication.

Les jeux virtuels. A côté des logiciels de simulation se développent des jeux sur Internet. Pour former à distance ou organiser un team building virtuel dans des univers dits persistants, c'est-à-dire qui continuent à évoluer même lorsque le joueur se déconnecte.

Sources : www.lesechos.fr, www.focusrh.com,
F. Nietzsche extrait de *Par-delà le Bien et le Mal*.

**Retrouvez l'agenda en dernière page
Et pour de nouvelles informations
rendez vous dans la prochaine newsletter**

AGENDA

DATE	LIEU	HORAIRES	EVENEMENTS
Mercredi 1 ^{er} Avril	<i>Amphi V, Parc des Anciennes Facultés</i>	A partir de 17h30	<u>Conférence / Débat : "L'avenir des RH"</u>
Mardi 14 Avril	<i>Café Florida (Place du Capitole)</i>	de 18h30 à 20h00	<u>Café RH 2009</u>
Du 18 au 25 Avril 2009	<i>La Rochelle</i>		<u>41ème Course Croisière EDHEC</u> L'association des étudiants représentera l'IAE lors de la 41ème Course Croisière EDHEC

✘ C:\Users\Lucie\AppData\Local\Microsoft\Wind...
 Internet Files\Content.IE5\UA1BLRZ2\Affiche
 RH copie.jpg

A l'initiative du Master Management des Ressources Humaines, un consultant du Cabinet MERLANE et un représentant de l'agence de travail temporaire SYNERGIE viendront débattre avec les étudiants autour du thème de l'Avenir des RH.