

EDITORIAL

[L'impact de la
crise sur la
fonction RH](#)

[Emploi des
jeunes : L'état
mobilise les
entreprises](#)

[La
réglementation
des jobs d'été](#)

[Agenda](#)

Bonjour à tous,

Nous sommes ravies de vous présenter cette dernière newsletter de l'année universitaire 2008-2009.

Cette année aura été particulièrement marquée par la crise économique, qui a de nombreuses conséquences sociales. Nous verrons dans une première partie une analyse des effets de celle-ci sur le GRH, faisant suite à l'article publié dans la newsletter de mai.

Mais cette crise engendre aussi des nouvelles lois et plans sociaux, ainsi récemment, le vendredi 24 avril 2009, Mr Sarkozy a présenté un plan concernant l'emploi des jeunes, ce thème étant au coeur des préoccupations. Nous tenterons donc d'en définir les principaux points qui y ont été développés.

Mais cette fin d'année rime aussi avec l'été, la saison des vacances, des stages mais aussi des jobs d'été ... Nous aborderons donc dans une dernière partie la réglementation de ces travaux saisonniers particuliers, qui nous concerne tous.

En vous souhaitant à tous une très bonne lecture ...

Sophie BACHELLERIE
Charlotte BERTAU
Soline KAUFFEISEN

MASTER 1 Management des Ressources Humaines

L'impact de la crise sur la fonction RH

La crise financière et économique que nous connaissons aujourd'hui secoue le monde entier depuis déjà plusieurs mois. Bon nombre d'entreprises réagissent au quotidien et annoncent alors des mesures qui se traduisent à court terme, par des fermetures de sites, des licenciements, du chômage technique, des gels d'embauches, d'investissements, de salaires, etc.

Mais les entreprises doivent opérer des choix stratégiques pour l'avenir et non pas seulement chercher à « sauver les meubles ». Et c'est ici qu'intervient la fonction Ressources Humaines, son rôle étant de garantir et d'apporter à l'entreprise, en tout-temps, les Ressources Humaines dont elle a besoin en quantité et en qualité. Les politiques ressources humaines et l'organisation de la fonction RH seront donc une priorité pour les entreprises dans les prochains mois.

Selon le 4ème baromètre RH européen publié par Hewitt Associates fin mars 2009, la réduction des coûts et des capacités de production est devenue une des principales priorités de cette année. Les entreprises envisagent donc pour cela de baisser leurs effectifs, de chercher de nouveaux gains de productivité et de ne pas renouveler les contrats des intérimaires.

Stopper les investissements en ressources humaines est une grave erreur en période de difficultés économiques, car des départs à la retraite massifs vont se poursuivre, et lorsque la crise sera passée, la guerre des talents sera toujours là. L'intérêt est donc de continuer à recruter, afin de se créer des viviers de ressources pour aujourd'hui, mais aussi pour demain.

Mais l'enquête menée par Hewitt Associates permet également de noter qu'une vingtaine d'autres mesures ont été évoquées. Parmi les priorités affichées figurent en effet en tête la préparation des leaders de demain, la fidélisation des talents à tous les niveaux de l'entreprise et l'amélioration de l'engagement et de la satisfaction des employés. Les salariés ont besoin, plus que jamais en période de crise, de reconnaissance et donc de confiance.

Comme le fait remarquer Leonardo Sforza, directeur de recherche et des relations avec l'Union européenne chez Hewitt Associates : *« Les DRH ont un rôle clé à jouer, ils doivent être à même de trouver le juste équilibre entre les mesures de court terme dictées par la contraction des marchés et les impératifs stratégiques à plus long terme de bonne gestion du capital humain ».*

Beaucoup ont bien compris que construire le présent est une chose, mais il faut aussi construire l'avenir. Il faut se préparer à la reprise économique, et c'est d'ailleurs pour cela que la priorité est clairement mise sur le développement des talents et la motivation des salariés pour la période 2009-2011.

Les professionnels RH interrogés s'attendent également à des changements significatifs dans les prochaines années au niveau des procédures et opérations pour gagner en efficacité (58 % d'entre eux) et de l'expertise fonctionnelle des RH dans la gestion des changements (55 % d'entre eux).

Améliorer l'exécution des pratiques RH s'impose aujourd'hui comme le besoin principal de la fonction pour augmenter son impact sur la performance économique de l'entreprise.

Finalement, on peut en conclure que, au cœur de la crise, la notion de management et de fidélisation des compétences reste un enjeu majeur pour le développement ou la survie des entreprises, et notamment dans les PME.

Emploi des jeunes : L'état mobilise les entreprises

C'est le 24 Avril dernier que Nicolas Sarkozy a annoncé son plan d'urgence afin de lutter contre les problèmes liés à l'emploi des jeunes.

Quelques chiffres ...

Fin 2008, en France, le taux de chômage chez les 15-24 ans était de 21,2 %, ce qui confirme l'urgence de la situation. Fin février, c'est 434.000 jeunes qui sont inscrits au Pôle emploi, chiffre en hausse de 32 % sur un an, sachant qu'un nombre non négligeable de jeunes ne se manifestent pas, faute d'avoir droit à une indemnisation.

Objectif du plan d'urgence...

Ce plan d'urgence se base essentiellement sur la revalorisation des contrats par alternance. En effet, l'État va investir 1,3 milliard d'euros pour la formation et l'emploi de plus de 500.000 jeunes.

Pour renforcer l'apprentissage, le gouvernement fixe comme objectif le recrutement de 320.000 apprentis entre le 1er juin 2009 et le 1er juin 2010. Toutes les entreprises de moins de 50 salariés recevront alors une prime de 1.800 euros par apprenti embauché.

En ce qui concerne les **contrats de professionnalisation**, le gouvernement plaide pour le recrutement de 170.000 jeunes du 1er juin 2009 au 1er juin 2010. Les entreprises qui embaucheront un jeune de moins de 26 ans bénéficieront d'une prime de 1.000 euros.

Par ailleurs, 50 000 **contrats d'accompagnement formation** seront proposés aux jeunes de 16 à 25 ans inscrits au Pôle emploi et 7 200 places supplémentaires seront proposées dans les écoles de la deuxième chance à des jeunes faiblement qualifiés.

Côté **stagiaires**, les entreprises, privées et publiques, seront désormais obligées de rémunérer tous les stages de plus de deux mois. La limite était fixée jusqu'alors à trois mois minimum. Une prime de 3.000 euros sera en outre accordée à toute entreprise qui embauchera en CDI, avant la fin septembre 2009, un jeune déjà en stage. Tout ceci devrait avoir comme finalité de faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active.

Les jeunes diplômés ne font pas exception ...

L'intégration des jeunes diplômés sur le marché du travail est bien difficile en cette période de crise. En avril 2008, 60% des diplômés de 2007 avaient un emploi. Aujourd'hui, seuls 38% des diplômés de juin 2008 sont au travail.

Selon un rapport de l' APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) publié le 22 avril dernier, pour le deuxième trimestre, 30 % des entreprises de plus de 100 salariés envisagent d'intégrer un ou des jeunes diplômés, contre 37 % en 2008.

L'emploi des jeunes surréagit à la conjoncture. Quand elle se détériore, ils sont les plus touchés. Mais quand il y a une reprise, ils sont également les premiers à en profiter...

A lire ...

Olivier Galland, Directeur de recherches au CNRS « De quoi les jeunes Français ont-ils peur ? » (Armand Colin, paru le 08/04/2009)

La réglementation des jobs d'été

Etre étudiant rime très rarement avec argent. Loyer, fêtes, scolarité, voyages, tout a un prix, alors gagner de l'argent pendant les vacances d'été est souvent nécessaire. Un job d'été, peut également permettre une première approche du monde du travail et d'acquérir de l'expérience, un plus sur le CV.

En France, le travail saisonnier est en pleine expansion et touche entre 1,5 et 2 millions de personnes, et en particulier les jeunes lycéens ou étudiants. Un job d'été, au même titre que tous les emplois saisonniers, est encadré par une réglementation stricte.

Présentation

Un job d'été fait partie du travail saisonnier. Ce type d'activité se définit comme un travail qui se renouvelle chaque année à une date à peu près fixe, en suivant le rythme des saisons (cueillette, vendanges etc.) ou des événements (vacances d'été ou d'hiver). Ce type d'emploi se retrouve principalement dans les secteurs tels le tourisme, l'hôtellerie, la restauration et l'agriculture mais aussi les commerces et les services.

Le contrat de travail

Le job d'été est un contrat à durée déterminée (CDD) ; sa durée ne dépasse pas en principe 8 mois.

Un écrit doit être remis au salarié, au plus tard deux jours après l'embauche.

Celui-ci doit mentionner des informations sur l'employé (nom, numéro de sécurité sociale...), l'employeur et les conditions de travail (taux horaire, volume d'heures hebdomadaire ou mensuel, tâches à accomplir, rémunération brute, convention collective en vigueur...). De plus, comme pour tout CDD, d'autres informations doivent y être indiquées : le motif de recrutement, la durée du contrat et éventuellement la période d'essai.

En fin de saison ou à l'issue d'un job d'été, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation et un certificat ASSEDIC.

Remarque : à la différence d'un CDD classique, l'indemnité de précarité de 10% versée à la fin du contrat n'est pas due lors d'un job d'été.





Réglementation à respecter

Un job d'été est encadré par certaines règles à connaître.

La durée maximale de travail est de 10 heures par jour et de 44 heures par semaine. A côté de cela, l'employeur doit accorder une pause minimale de 20 minutes toutes les 6 heures travaillées. En ce qui concerne les heures supplémentaires, le taux de majoration est généralement de 25% pour les 8 premières heures (entre 36 et 43 heures) et de 50% pour les heures suivantes. De plus, les règles générales du travail s'appliquent au job d'été.

Les travailleurs saisonniers sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise (respect du règlement intérieur) et ont accès aux mêmes avantages (cantines, pauses...).

Concernant la rémunération, elle ne peut être inférieure au SMIC à partir de 18 ans. La rémunération avant 17 ans s'élève au minimum à 80% du SMIC, et entre 17 et 18 ans il est à peu près égal à 90%. (Sauf si l'étudiant dispose déjà de plus de six mois de pratique professionnelle dans la branche)

Fiscalité :

Afin d'inciter les jeunes lycéens ou étudiants à travailler pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, et leur permettre ainsi d'avoir une première approche du monde du travail, les salaires versés au titre d'un job d'été sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 fois le montant mensuel du SMIC. Cette exonération a lieu que le jeune soit rattaché au foyer fiscal de ses parents ou qu'il soit imposable en son nom propre.

Quelques conseils ...

- Ne commencez pas à travailler sans avoir un contrat et lisez-le attentivement pour éviter les surprises
- N'acceptez pas de travailler "au noir". Vous n'auriez aucune garantie d'être payé, vous perdriez votre couverture sociale et vos éventuels droits aux allocations chômage, et vous ne seriez pas protégé en cas d'accident du travail
- Valoriser vos activités physiques, le permis de conduire, les brevets de secourisme, le Bafa/Bafd
- Inscrivez-vous dans une agence d'intérim (le télémarketing offre beaucoup d'emplois saisonniers)

Quelques pistes ...

ANPE , CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse)

Adresses internet : www.jobdete.com www.jobetudiant.net
www.iquesta.com www.capcampus.com www.summerjobs.com (jobs en Europe et aux Etats-Unis)

AGENDA

Le mardi 9 juin : Café RH
au café Le Florida, place du Capitole
de 18h30 à 20H

Le dimanche 21 juin : Fête de la musique à travers les rues
toulousaines



Du 9 au 11 Septembre : 20^{ème} Congrès de l'AGRH
L'AGRH a choisi notre ville de Toulouse pour
fêter ses 20ans



**En attendant de retrouver le prochain numéro de la newsletter RH de
l'IAE de Toulouse l'an prochain ... nous vous souhaitons à tous
bonne chance pour les partiels et de bonnes vacances !!**