

LE REGARD D'UN PROFESSIONNEL : MERLANE

# Quand les ressources humaines s'externalisent

**C**oller à la réalité du terrain et aux attentes des professionnels du secteur afin de faciliter l'insertion des diplômés. Tel est l'objectif de la Chaire Management des ressources humaines de l'IAE Toulouse, créée en partenariat avec une société de conseil en RH.

Depuis février, le master Management des ressources humaines de l'IAE Toulouse bénéficie du soutien de la chaire Merlane Management des ressources humaines. Spécialisée dans le conseil en management et ressources humaines, la société Merlane intervient par le biais de la chaire sur les contenus d'enseignement en forma-

tion initiale, continue et dans le domaine de la recherche. Créée il y a 20 ans, cette société est basée à Toulouse. Elle est également présente à Paris, Lyon et Madrid et a noué des partenariats avec l'Allemagne, l'Angleterre, la Colombie et les Etats-Unis.

### L'outsourcing débute en 1997

« Notre métier consiste à aider nos clients à se développer en utilisant les ressources humaines », résume Stéphane Adnet, responsable du développement. Conseil en management, coaching, gestion des ressources humaines ou externalisation : autant de problématiques auxquelles l'entreprise répond à la fois pour

les grands comptes et les PME.

Pour Stéphane Adnet, deux grandes tendances se dessinent actuellement dans le secteur des ressources humaines : l'outsourcing - externalisation d'une partie des RH - et la gestion des compétences. « En 1997, les laboratoires MSD-Chibret ont été les premiers en France à externaliser la gestion de leur formation en faisant appel à nous. Nous sommes aujourd'hui le service formation de ce laboratoire ». A l'époque, le thème de l'externalisation soulève la polémique... « Aujourd'hui, les entreprises estiment qu'il est possible d'externaliser la partie administrative des RH. » La société Merlane gère ainsi

le processus amont du recrutement. « Les candidatures spontanées sont « reroutées » vers nous. Nous opérons une première sélection, puis nous rencontrons les candidats pour une sélection affinée. Nous adressons ensuite la « shortlist » à l'entreprise. Nous nous occupons de la partie chronophage, résume-t-il. Lettres de refus, d'attente, réponses positives. » L'externalisation concerne également l'administration du personnel. « C'est le cas depuis 15 ans pour la paye. Et, actuellement, nous avons des demandes sur les aspects juridiques : droit social, droit du travail. » La gestion des compétences constitue la seconde grande tendance, papy boom oblige. « Dans certains sec-

teurs, les carences sont fortes. La principale préoccupation des DRH est de préparer et d'anticiper par une gestion des compétences ».

### Gestion des compétences : les PME recrutent

Dans un tel contexte, quid des perspectives de recrutement pour les jeunes diplômés ? « Les PME recherchent des personnes pour les aider sur la gestion des compétences. Les prestataires de services - cabinets de recrutement, agence d'interim - ont des besoins sur l'outsourcing des RH. En revanche, les grands comptes n'attendent pas les jeunes diplômés... »

Caroline Beyer