



## RÉSEAUX PROFESSIONNELS

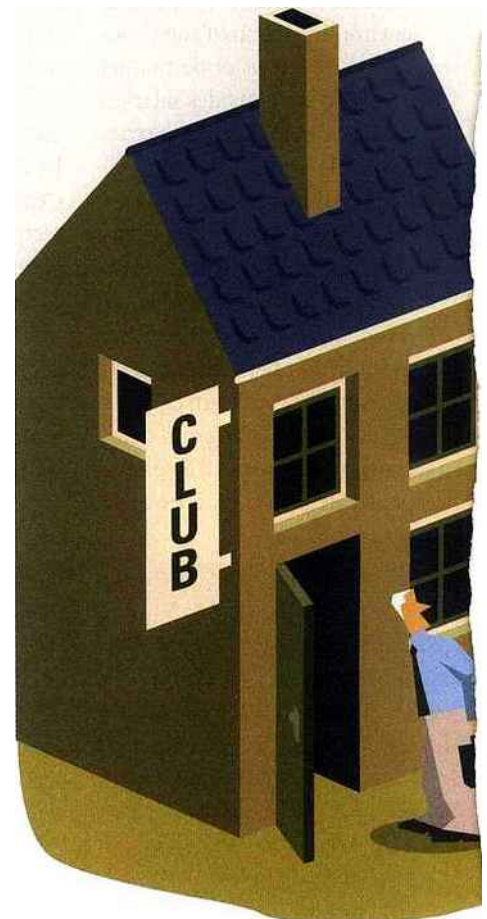
# A chacun son club RH

Lieux d'échanges, de professionnalisation, mais aussi de convivialité, les clubs RH permettraient à leurs membres, selon leurs adhérents, d'être plus performants dans l'exercice de leur métier.

Et vous, quel(s) club(s) fréquentez-vous ? Il faut dire que la fonction RH a aujourd'hui le choix. Aux côtés des associations professionnelles historiques telles que l'Association nationale des DRH (ANDRH) ou le Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf), beaucoup de cercles axés sur les ressources humaines sont apparus ces dernières années. Un phénomène qui témoigne du besoin croissant d'échanges entre des professionnels qui se disent « sous tension ». Outre le partage d'expériences, le besoin de « s'oxygéner », de « se ressourcer », de « prendre du recul » est d'ailleurs l'une des motivations récurrentes des adhérents. Et si les responsables RH confessent avoir de moins en moins de temps pour pratiquer cette gymnastique, beaucoup se partagent pourtant entre les gros réseaux ou *think tanks* généralistes (ANDRH, Entreprise & Personnel) et des clubs au périmètre plus restreint et/ou plus spécialisés.

« J'essaie de connaître les expériences d'autres structures sans en exclure aucune », explique Nadine Barbier, chargée du département de développement professionnel à l'AP-HP (Assistance publique-Hôpitaux de Paris). Si elle profite de l'adhésion de l'AP-HP à Entreprise & Personnel, elle est elle-même membre du club DécidRH : « Je travaille en mode gestion de projets. Nous allons, par exemple, mettre en place l'entretien professionnel. J'ai besoin de savoir comment d'autres organisations ont procédé. C'est un plus pour moi et pour mon équipe. Le club DécidRH propose des réunions en soirée à taille humaine, qui facilitent les échanges. »

Difficile, cependant, de cerner par avance la valeur ajoutée de tel ou tel cercle. Parmi les généralistes, le club DécidRH a été créé en 2007 par l'agence conseil en marketing RH et communication sociale Adesidées. Il cible les décideurs des grandes organisations publiques et privées, qu'il veut « pré-



server de la pression commerciale pouvant venir des partenaires ou experts intervenants ».

### « A la fois pertinents et impertinents »

« Nous avons quelque 120 membres à qui nous proposons, entre autres, des soirées consacrées à un sujet RH associé à un thème qui n'a *a priori* rien à voir, comme le rugby ou le vin, expose Christophe Leparq, animateur du club. Nous essayons d'être à la fois pertinents et impertinents, dans le cadre d'un espace convivial où chacun peut échanger librement. » Et l'inscription y est libre, moyennant le paiement de la cotisation annuelle.

Mais, dans d'autres réseaux, les inscriptions

**1** Les associations professionnelles historiques de la fonction RH ont désormais de nombreux satellites qui intéressent les DRH en quête de réseaux plus spécialisés.

**2** Clubs métier ou sectoriels, communautés de pratiques ou réseaux de promotion d'idées : chacun peut y trouver son compte et beaucoup se partagent entre plusieurs cercles.

**3** Ils offrent des espaces d'information et de rencontres plus ou moins formels qui permettent aux intéressés d'échanger entre pairs et de se ressourcer.



sont filtrées. C'est par définition le cas des associations d'anciens élèves, tel le Club Dauphine RH. Créé l'année dernière, il entend fédérer tous les professionnels RH diplômés de l'université Paris-Dauphine par le biais de rencontres professionnelles et amicales, à quoi s'ajoute l'aide à l'insertion professionnelle des diplômés du master 2 et du MBA en management des RH. Il ne compte pour l'instant qu'une quinzaine de membres actifs, mais s'appuie sur un réseau de 1 000 diplômés en RH.

Le club le plus sélect et le plus discret – il ne possède pas de site Internet – est sans doute le Cercle Vinci, qui, statutairement, ne peut pas accueillir plus de 150 membres, d'ailleurs cooptés.

Pour faire partie de l'Agora des DRH, consti-

tuée en 2005, il faut également être coopté par le comité de pilotage. « De cette façon, nous définissons un réseau homogène de DRH de moyennes et de grandes entreprises, qui ont à traiter les mêmes problématiques, expose Alain Mauriès, vice-président de la structure et DRH du groupe Pochet (flaconnage pour la parfumerie et la cosmétique). Nous pouvons ainsi faire des *benchmarks* sur nos gros projets en matière de SIRH, de négociations sur le stress, sur les seniors, etc. » Avantage non négligeable : l'Agora des DRH profite du réseau de son partenaire logistique, Agora Fonctions (fournisseur de clubs clé en main) pour organiser, de temps à autre, des réunions avec des professionnels d'autres fonctions : directeurs financiers, DSI... « Un

bon moyen pour éviter de se regarder le nombril », estime Alain Mauriès.

### Clubs spécialisés sur un métier

Au sein de Personnel Association, fondée il y a plus de quarante ans, c'est la dimension internationale de leur entreprise et les problématiques inhérentes à ce type de structure qui rassemblent une soixantaine de DRH de haut niveau. Moins confidentiel, le Cercle Magellan, qui s'est monté en 1998, est également sur le créneau des multinationales. Il s'adresse aux responsables RH, mobilité et rémunérations et avantages sociaux. Certaines associations sont spécialisées sur un métier, tel le Garf qui

## ■ L'ANDRH, incontournable en région

☞ Qualifiée d'incontournable, mais aussi perçue par certains professionnels comme « trop généraliste », l'ANDRH dispose de deux atouts majeurs : sa taille (près de 5 000 membres) et sa présence sur tout le territoire au travers de 80 groupes locaux. En province, où le choix d'un réseau RH est nettement plus limité qu'à Paris, l'ANDRH figure, du coup, en bonne place, avec, le cas échéant, les clubs RH constitués par certaines chambres de commerce et d'industrie.

☞ « A Grenoble, nous apparaissions comme le premier club RH de renom, avec une centaine de membres, mais nous travaillons volontiers avec la communauté ressources humaines et management du réseau Ecobiz de la CCI, expose Régis Mulot, président du groupe Dauphiné de l'ANDRH et DRH de l'Institut Laue-Langevin (organisme de recherche international). L'ANDRH apporte une complémentarité de compétences et la possibilité de mieux faire notre métier. C'est également un réseau d'entraide avec une bourse de l'emploi. Nous organisons des réunions et des soirées plus conviviales. Nos tout derniers adhérents sont de grosses PME qui souhaitent rompre l'isolement. Nous constatons, en revanche, que les grands groupes, qui ont été pionniers en matière de GRH mais où tout est aujourd'hui centralisé, ont moins besoin de nous. »

regroupe, au sein d'un réseau de 33 groupes de travail répartis dans l'Hexagone, quelque 800 professionnels de la formation. « Nous rejoindre, c'est accepter de partager son expérience pour permettre à tous de gagner en efficacité », souligne son vice-président, Stéphane Diebold, qui voit dans le Garf « une organisation apprenante, faite par les garfistes pour les garfistes ».

### Promouvoir la fonction

Spécialisé dans la formation pour les professionnels RH, le groupe RH & M a également mis sur pied des clubs spécialisés sur un métier, comme l'Institut du droit social (IDS), l'Observatoire des rémunérations et avantages sociaux (Oras) ou encore le tout récent Observatoire Global Talent, dédié aux directeurs du développement RH. Ces clubs, dont certains accueillent des prestataires de ser-

vices, proposent des ateliers associant retours d'expériences, interventions d'experts et rencontres plus informelles. « Les clubs sont l'un des axes que nous avons développés pour promouvoir la fonction RH, commente Delphine Lancel, directrice du groupe RH & M. Tous les membres ne sont pas assidus à 100 %, mais l'essentiel pour eux est de savoir qu'ils appartiennent à un réseau vers lequel ils peuvent se tourner en cas de besoin. »

Même les responsables de système d'information RH ont désormais leur communauté formelle. Mis sur pied en 2007 à l'initiative de Danae, cabinet de conseil en SIRH, le Cercle SIRH est indépendant de tout éditeur de progiciel et regroupe une trentaine d'entreprises. Les membres peuvent assister à quatre journées d'études par an sur les huit proposés. Au menu de 2010 : la dématérialisation,

les centres de services partagés ou encore les indicateurs du pilotage social.

Certains professionnels ont éprouvé le besoin de se regrouper par secteur d'activité, comme les DRH du Net, dont le club a vu le jour en 2007. L'association compte une quarantaine d'entreprises (portails et sites marchands exerçant tout ou partie de leur activité commerciale sur le web), qui échangent autour de problématiques RH spécifiques aux métiers du Net. Le club a notamment réalisé un référentiel des métiers et deux enquêtes de rémunérations.

### DRH entrepreneur

D'autres cherchent avant tout à défendre des valeurs. Au sein du Mouvement Génération RH (MGRH), on milite ainsi pour l'implication des DRH dans les comités de direction. « Nous mettons en avant le DRH entrepreneur, qui "mouille sa chemise", dans le cadre d'une gouvernance d'entreprise partagée et dans le respect du capital humain », commente son président Pierre-Marie Argouarc'h, DRH groupe de La Française

des jeux, qui est également au comité de pilotage de DécidRH. « Les différentes activités du club nous permettent d'échanger nos bonnes pratiques, mais aussi de faire avancer nos idées avec, notamment, le Trophée du DRH entrepreneur. » En six ans, MGRH (le club le plus important du groupe RH & M) a réuni 450 membres et dispose maintenant d'antennes en région.

« L'essentiel pour les membres est de savoir qu'ils appartiennent à un réseau »

Dans un contexte de crise, citons enfin l'initiative de Pôle emploi, qui a créé cette année son propre club RH (lire *Entreprise & Carrières* n° 1020) autour des problématiques emploi communes aux grandes entreprises, dans une optique d'adaptation de son offre de service. ■

HÉLÈNE TRUFFAUT



## Echos formation • Echos form.

### Automobile

#### Design intérieur à Mulhouse

Une formation, inédite en France, au design intérieur de divers véhicules s'ouvre à Mulhouse, à l'initiative de la CCI Sud-Alsace-Mulhouse, de l'université de Haute-Alsace et de l'association Apraa pour l'aéronautique. Basée sur l'offre pédagogique de l'école de design italienne Domus Academy, elle s'organise en un master de deux ans en formation initiale (750 heures) et d'un an en continue, ouverte surtout à des ingénieurs. Les initiateurs visent des promotions de 40 à 50 élèves à partir de 2013, à parité initiale-continue. Les frais d'inscription sont de 15 000 euros. Une promotion limitée à la formation continue est en recrutement pour la fin 2010.

Contact : [master.design@uha.fr](mailto:master.design@uha.fr)