

Edito...

Le numéro de rentrée est toujours un bon moment...la dynamique d'une nouvelle promotion est entraînant et les projets des jeunes diplômés sont forcément motivants.

Le contexte n'est pourtant pas simple et les perspectives peu réjouissantes.

Ne nous laissons pas gagner par la morosité de tous ces dossiers que nous avons à gérer...le plan de continuité d'activité-virus H1N1, le plan d'action Senior, les élections professionnelles, les risques psychosociaux, les problèmes de recrutement, les synergies économiques à trouver, la GPEC à inventer, nos managers préférés à motiver, etc...

La promo 2010 vous a concocté un numéro de votre Perso'News « aux petits oignons »...et ce n'est pas peu dire vu les plats qu'ils nous ont servis lors de la soirée régionale d'octobre.

Au menu, des infos, du réseau, de l'échange, de l'amitié, des événements à noter dans tous les agendas.

Si vous avez des idées, des envies, des suggestions, écrivez-nous.

Personnance c'est d'abord vous.

C'est donc reparti pour une nouvelle année qui aura son lot de surprises...soyez attentifs !

En attendant je vous remercie d'accueillir avec chaleur la promo 2010.



Belle fin d'année à toutes et tous et soyons au rendez-vous des activités Réseau 2010 !

Hélène Saint-Martin (promo 94)

Découvrez la promotion 2010 !



La promotion 2010 vous souhaite la bienvenue !

Tout a commencé le 16 septembre avec un séminaire d'intégration. Nous avons dû relever le défi de trouver un thème RH central et créer des sketches pour réaliser un spectacle le vendredi 18 au soir devant l'équipe pédagogique et quelques anciens du Master. Relever ce challenge a permis à tous de se connaître et de se mobiliser autour d'une action. Pour mener à bien cette mission nous avons suivi les précieux conseils de Pascale PONSE, Consultante.

Nous avons choisi comme thème le « journal Télévisé de 20h édition spéciale 2010 » avec comme présentateurs : « Amadou Rosenbach et Cyndi Ferrari » !

Les spectateurs ont pu apprécier :

- > la météo des Ressources Humaines avec des annonces de pluies de licenciements et une marée noire syndicale en Bretagne
 - > le Service Après Vente de Personnance, face aux appels des membres en détresse !
 - > de nombreux reportages des recettes de cuisine RH de « Aurore Lignac »
- Le tout entrecoupé de publicités RH remarquables !

Après deux mois de cours, avec de nombreux séminaires plus enrichissants les uns que les autres, nous nous séparons momentanément afin de retrouver nos entreprises respectives.

A savoir :

La promotion 2010 a souhaité se démarquer en créant un logo spécifique, cela, pour mieux nous reconnaître lors de manifestations telles que les cafés RH. Nous avons créé des polos floqués du logo, ci-dessous :



Corinne NOURRY



Directrice de la
société CARYATIS

Issue de la promo 1994, Corinne NOURRY a eu l'avantage de bénéficier du statut d'auditeur libre, favorisé par Jacques DUTERTRE afin de permettre à des personnes en activité de suivre l'enseignement du master 2 GRH, DESS à l'époque.

Nicolas HERON



RRH au sein du
groupe VALLOUREC

Issu de la promo 2002, Nicolas HERON a pour souvenir le plus marquant le départ en retraite en 2002 au Château Gilly de Jacques Dutertre, le fondateur du DESS. Cet événement fut pour lui une des preuves les plus évidentes de la force de Personnance.

Rencontres avec ...

Corinne NOURRY et Nicolas HERON ont accepté de faire connaissance avec nous et de nous parler du réseau Personnance auquel ils sont fidèles déjà depuis plusieurs années. Rencontres.

› Quel est votre poste actuel

Je dirige la société CARYATIS que j'ai fondée à Dijon en 2000. C'est une structure spécialisée dans le domaine des Ressources Humaines aux entreprises de tous domaines d'activité un appui dans la définition et la mise en œuvre de leur politique RH.

› Quelle l'image avez-vous du réseau Personnance ?

L'image d'un réseau actif de professionnels en RH, sérieux et reconnus compétents, interface dynamique entre anciennes et nouvelles promo, œuvrant dans une ambiance de travail détendue et conviviale.

› Quels sont ses principaux avantages selon vous ?

Favoriser les échanges intellectuels sur des sujets d'actualité ou d'innovation RH, sur toute problématique concrète rencontrée au quotidien et permettant la création de liens amicaux entre membres réunis par la thématique commune des RH.

› Durant votre parcours professionnel, le réseau Personnance vous a-t-il aidé ?

Sur des questions spécifiques en GRH, j'ai pu faire appel à des anciens de Personnance qui m'ont apporté leur analyse. L'écoute apportée et les échanges d'idée m'ont permis de cheminer et d'intégrer d'autres réseaux de professionnels.

› Cotisez-vous tous les ans régulièrement à l'Association ?

Outre la cotisation à l'association, apporter sa contribution et aider au financement à travers le versement de la taxe d'apprentissage au Master 2 GRH me semble primordial. C'est une reconnaissance et un juste retour de ce que nous a apporté l'intégration au Master 2 GRH.

› Quel message voudriez-vous adresser aux anciens du Master qui ne cotisent pas ?

Nous avons tous la liberté de cotiser ou d'adhérer de façon active au réseau Personnance. S'impliquer à travers le versement de la cotisation et de la taxe d'apprentissage contribue à son développement.

« Mobilisez-vous pour donner encore davantage de moyens à Personnance ! »

› Quel est votre poste actuel

Après deux années passées sur une fonction de Responsable Ressources Humaines site au sein du groupe Vallourec à Montbard, je m'apprete à compter du 14 décembre à prendre une fonction de RRH multi-sites au sein d'une autre division du groupe dédiée au secteur pétrolier.

› Quelle l'image avez-vous du réseau Personnance ?

Personnance est pour moi plus qu'un réseau, l'association dont nous faisons parti fédère avec succès autour de l'objectif de valoriser notre formation et notre fonction dans l'entreprise.

› Quels sont ses principaux avantages selon vous ?

L'association est au centre d'une toile qui se tisse sur toute la France et même à l'étranger, c'est l'action de chacun de ses membres, et plus spécifiquement des promotions qui se succèdent, qui permet de garder du lien entre tous, de créer les opportunités de se rencontrer, d'aller chercher un peu de "matière" en gestion des ressources humaines lors du colloque ou des cafés RH.

› Durant votre parcours professionnel, le réseau Personnance vous a-t-il aidé ?

Par chance, je n'ai pas eu besoin d'avoir recours au réseau de Personnance dans le cadre de mes recherches d'emplois. Toutefois, une carrière c'est très long et semé d'embuches... J'ai toutefois pu observer son excellent fonctionnement à l'occasion de l'intégration dans la vie professionnelle de stagiaires avec qui j'ai pu travailler.

› Cotisez-vous tous les ans régulièrement à l'Association ?

Je dois reconnaître sur ce point un ou deux écarts sur les sept dernières années non pas liés à un manque de motivation de ma part mais plutôt par oubli...

› Quel message voudriez-vous adresser aux anciens du Master qui ne cotisent pas ?

Continuez à adhérer pour les fidèles et rejoignez nous pour les autres ! Et surtout soyez réactifs lors de la réception du traditionnel appel à cotisation pour éviter l'oubli...

« Chaque année je trouve les promotions plus créatives les unes que les autres pour faire vivre l'association et innover dans l'action, donc tout simplement : Continuez ainsi ! »

Les seniors ont du succès !

« Nos Seniors ont du talent – encore 2 mois pour négocier » : un thème d'actualité choisi pour inaugurer la saison 2009-2010 des cafés RH de PERSONNANCE à Dijon.

La Grande Taverne a accueilli cet évènement qui a rassemblé environ 80 personnes le 5 novembre 2009 dans une ambiance chaleureuse et conviviale.

Comment maintenir et insérer les seniors dans l'emploi ? Au-delà de l'obligation légale, comment bâtir un plan d'action durable ?

Pour animer le débat de cette soirée, nous avons eu le plaisir d'inviter :

- Monsieur Lionel de TAILLAC, Directeur Régional DRTEFP,
- Olivia CERSOT (promo 2007), RRH adjointe PLASTO
- Bernard BESANCON (promo 1986), consultant, cabinet b2s3
- Samuel MERCIER et David JACOTOT, directeurs du Master 2 GRH Dijon. Ils ont résolument souhaité offrir à l'assemblée une pluralité de points de vue, analysant le thème sous les angles juridiques, éthiques, institutionnels et opérationnels.

Monsieur de TAILLAC, ouvrant les échanges, a rappelé l'objectif ambitieux d'atteindre un **taux d'emploi des 55-65 ans de 50% en 2010** (actuellement à 38%) et mis en avant la problématique de fond : sécuriser les parcours professionnels au niveau de l'entreprise et des territoires en s'appuyant sur le dialogue social. « L'entreprise doit en faire une vraie opportunité pour réfléchir à de nouvelles organisations et diagnostiquer les difficultés rencontrées par les seniors sur le terrain ».

C'est bien une méthode pragmatique qui a guidé PLASTO dans la réflexion de son plan Seniors dès 2008 en adressant à ses salariés de plus de 50 ans un questionnaire pour identifier leurs souhaits ; le taux de retour de 75% du questionnaire atteste de l'intérêt porté au sujet (les réponses concernaient majoritairement les conditions de travail et l'aménagement des horaires). Le service RH s'est appuyé sur les résultats pour bâtir son plan d'actions qui s'est traduit en mesures concrètes, dont : un jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans, des formations gestes et postures, l'organisation d'une réunion d'information annuelle avec une caisse d'assurance vieillesse etc...

D'une manière générale, les outils ne manquent pas pour accompagner ces actions : monitorats réciproques, bilans de compétences, démarches de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), formations d'adaptation ou de reconversion professionnelle, plans personnalisés de fin de carrière...

Et pour toutes les entreprises qui n'ont pas encore négocié, quel est l'enjeu, le risque ?

L'enjeu se situe d'abord au **niveau juridique** : 1% de la masse salariale de pénalité en cas de non respect ! Si les URSSAF contrôlent l'existence des plans d'actions, comment contrôleront-elles les conditions de mise en œuvre et d'exécution ? Contrôleront-elles l'existence d'un plan ou d'un accord ? Iron-elles jusqu'à apprécier la pertinence de son contenu ? Par exemple ont-elles le pouvoir pour considérer qu'un objectif de maintien dans l'emploi de 1% est suffisant ? A priori non ! Néanmoins, pour éviter tout risque, il est préférable de recourir à la procédure de rescrit. Si l'autorité publique compétente valide le plan* ou l'accord, plus aucun redressement n'est possible. Sachant par ailleurs que l'administration ne dispose que de 1,5 ETP pour instruire les dossiers en Bourgogne, peut-être est-ce une action à ne pas écarter !

Au-delà de la contrainte juridique, incitant à une réaction de conformité, ne faut-il pas y voir un **vrai phénomène de société** qui appelle les entreprises à user de leur responsabilité sociale en étant plus proactives ? L'entreprise peut aider les seniors à lutter contre le « sentiment de fin vie professionnelle » en limitant les discriminations, en favorisant les ententes intergénérationnelles, en stimulant le développement des compétences (accès privilégié à la formation).

Les représentations liées à l'âge au travail ont été fortement influencées par 30 ans de politique de « départs en pré-retraite » et ont laissé des traces ! C'est donc une véritable « révolution culturelle » qu'il nous faudra mener ... pour que l'âge ne soit plus une variable d'ajustement et que les seniors exercent leurs talents...longtemps !



* pour chaque domaine d'action choisi, un objectif et des indicateurs associés doivent être proposés par l'entreprise.

Clin d'œil sur la vie de la promo ...aux mille et une saveurs



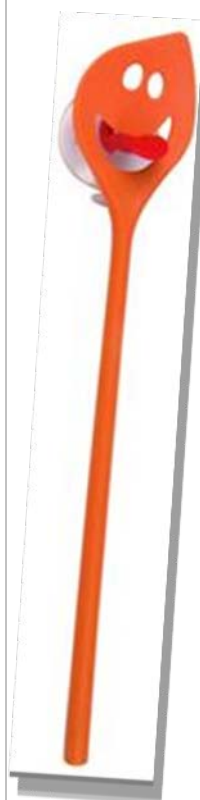
Tô du Burkina Faso, saucisses de Morteau et de Montbéliard, bricks du Maroc, fromage bourguignon, le vin de Bourgogne... et la liste est encore longue !

Le 22 octobre 2009, a eu lieu la Soirée des Plats Régionaux. Placée sous le signe de la convivialité et du partage, cette rencontre a permis de découvrir des saveurs nouvelles et d'ouvrir les festivités pour la promo 2010.

A cette occasion, la promo a été ravie d'offrir à l'équipe pédagogique un superbe tee-shirt aux couleurs de la promo et du logo de Personnance.

Une seule condition : chacun devra penser à le porter pour les prochaines manifestations !

Notre Master 2 GRH figure à la **3^{ème} place** du Palmarès Liaisons Sociales de 2009. Notre formation est 1^{ère} ex-aequo concernant l'insertion professionnelle et 6^e ex-aequo concernant la sélectivité. **BRAVO A TOUS !**



Conseil Cuisine

Quelques conseils de cuisine prodigués par Sibille LIGIAC, extraits de notre spectacle d'intégration :

Sibille LIGIAC :

« La cuisine doit être déjà bien équipée : des collaborateurs compétents aux fourneaux, des syndicats bien rangés, des salariés motivés et toujours bien astiqués (c'est toujours plus beau quand ça brille !), et une casserole de CHSCT toujours sur le feu. »

Journaliste :

« Un exemple ? »

Sibille LIGIAC :

« Vous êtes en conflit avec votre belle mère et les relations sont plutôt tendues, elle vous menace en plus de faire grève pour garder votre fils ce week-end. Dans ce cas commencez par des œufs en gelée de salaires et misez tout sur le sucré : choux à la crème de primes. »

Journaliste :

« Un dernier petit conseil avant de nous quitter ? »

Sibille LIGIAC :

« Alors en exclusivité ce soir, je vais vous divulguer un petit secret que je tiens de ma grand-mère : toujours pensez à bien mélanger les IRP pour éviter les grumeaux. »

Les 10 meilleures formations initiales en gestion des ressources humaines	
1	Université Paris II (Ciffop) Master Gestion des ressources humaines et relations du travail
2	Université Lille I Master Management des ressources humaines
3	Université de Bourgogne Master Gestion des ressources humaines
4	IAE de l'université Aix-Marseille III Master Management de la relation et des ressources humaines
5	IAE de l'université Paris I Master Management des ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise
6	Université Paris I Master Développement des ressources humaines
7	Université Paris V-Descartes Master Ingénierie des ressources humaines
8	Université Paris IX-Dauphine Master Management des ressources humaines
9	IAE de l'université Grenoble II Master Management stratégique des ressources humaines
10	Université catholique de l'Ouest Master Ingénierie des ressources humaines

Félicitation !

Carnet Rose

Carnet Blanc

Mariage de Marie Pierre DROUOT (Promo 2009) avec Albin

Agenda

Date	Evénement
18 décembre 2009	Repas de Noël
9 et 10 janvier 2010	Week-end Montagne
14 janvier 2010	Café RH

Juste pour rire :



A noter : les nouveaux tarifs de cotisation Personnance

60 € adhérents

30 € pour les promos de 2007 à 2009

15 € pour les adhérents demandeurs d'emploi

Retrouvez Personnance au plus près de vous sur :

www.personnance.asso.fr

<http://personnance.blogspot.com>

annuaire.personnance@yahoo.fr

Groupe « Personnance » sur Facebook