

Perso'News

Juin 2011 - Numéro 37

Nous contacter : personews@gmail.com



Edito...



Anciens de PERSONNANCE préparez vous à accueillir la Promo 2011 !

Dans un mois ils seront diplômés ! Qui sont-ils ?

Les RH que le Master forme sont résolument multiculturels et responsables.

Ils savent également que leur mission doit intégrer à la fois la dimension économique, la complexité de l'environnement et les valeurs humaines. S'ils doivent être attentifs aux ratios de compétitivité et de performance, ils doivent aussi penser à l'environnement et aux générations futures.

Ce sont donc de futurs RH responsables qui intégreront les rangs de Personnance.

Quel est leur credo ?

- Intégrer dans leurs processus de gestion et de décision les enjeux économiques, stratégiques et sociaux.
- S'engager sur le plan social et créer du lien.
- Appréhender la complexité des enjeux de la globalisation.
- Innover, prendre des initiatives.

Ils s'appuient également sur un socle essentiel : l'éthique ! Elle est essentielle pour conduire des actions vertueuses, elle guide le comportement responsable.

Les étudiants de la Promo 2011 partagent, je le sais, les valeurs qui animent Personnance et qui font partie intégrante de son identité :

- La responsabilité et la volonté pour assumer leurs actes.
- La solidarité pour assister, échanger et partager.
- Le respect, pour écouter et tolérer.
- L'ouverture et la curiosité pour être éveillé au monde qui les entoure.

Toutes ces qualités en font déjà des professionnels... puisse le réseau, comme il l'a toujours fait, les accueillir et leur offrir l'opportunité de les révéler pleinement.

Nathalie DECHELETTE

Il y a 35 ans... La Rentrée du D.E.S.S en GRH

Interview de Jacques Dutertre



A l'automne 1975, Jacques Dutertre, Président d'honneur de Personance, assurait la rentrée de la première promotion du Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), l'ancêtre, pourrait-on dire de l'actuel Master professionnel 2ème année en Gestion des ressources humaines.

Il nous a semblé intéressant de recueillir son témoignage sur les conditions de la création de cette formation et sur la « première rentrée », il y a 35 ans.

Quelles sont les origines du DESS ? Comment et par qui a-t-il été créé ?

En 1975, le Gouvernement engage la réforme de ce qu'on appelait, à l'époque, les diplômes de 3ème cycle universitaire (bac + 5, un an après la maîtrise) et il crée, par un arrêté ministériel du mois d'avril, deux nouveaux diplômes : les Diplômes d'études approfondies (DEA) orientés vers la recherche et les Diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) à finalité professionnelle. Chaque Université doit proposer des formations correspondant à cette réforme et susceptibles de fonctionner dès la rentrée de l'année universitaire 1975-76.

La réflexion s'organise au sein de chaque Faculté et c'est comme cela que la Faculté de Droit de Dijon propose un DESS de « Juriste d'entreprise » comportant deux options : Gestion du personnel et Droit de la distribution et de la consommation. C'était un peu le mariage de la carpe et du lapin, mais on nous avait fait comprendre que, pour avoir des chances d'obtenir l'habilitation, il valait mieux opérer des regroupements, générateurs d'économies auxquelles tenait le Ministère.

Alors que des collègues juristes prenaient la responsabilité de la filière Distribution-Consommation, l'option Gestion du personnel était présentée par Gérard COUTURIER, alors professeur à Dijon, et moi-même ; nous assurions, l'un et l'autre les enseignements de Droit du travail...d'où notre intérêt, plus ou moins fondé pour la Gestion du personnel.

L'habilitation fut obtenue sans problème pour démarrer la formation dès le mois d'octobre 1975.

Comment était organisée la formation et quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Tel qu'il était conçu dans le projet présenté au Ministère, le DESS était d'abord une formation de juriste

d'entreprise et nous étions à peu près armés pour dispenser des enseignements de Droit du travail. Mais il fallait également développer l'option Gestion du personnel et, dès cette époque, je sentais bien que les emplois dans la fonction Personnel étaient beaucoup plus nombreux que ceux qui relevaient du seul Droit du travail, même si ceux qu'on appelait alors les Chefs de personnel étaient surtout chargés de l'application de la réglementation. Il faut rappeler qu'on comptait parmi eux, beaucoup d'anciens militaires...

Pour m'assurer de la réalité des débouchés que pouvait offrir notre formation, j'ai pris mon bâton de pèlerin et j'ai noué quelques contacts avec des entreprises dijonnaises (Amora, Bourgogne Electronique, Crédit Mutuel etc.), des organisations professionnelles d'employeurs (le CNPF de l'époque), des syndicats de salariés, l'Administration du travail et de l'emploi. J'ai reçu, dans l'ensemble, un accueil bienveillant, même si mes interlocuteurs semblaient parfois perplexes sur ce que l'Université venait faire dans cette galère. J'ai rapidement compris que la formation devait s'ouvrir vers d'autres disciplines (science économique et gestion, sciences humaines) et surtout que la contribution des professionnels était essentielle et devait constituer un gage d'adaptation aux réalités de l'emploi.

J'ai poursuivi sur cette voie de la collaboration avec les entreprises et c'est avec une très grande satisfaction que j'ai accueilli la création d'une association d'étudiants sous l'impulsion de Christian GOUX et de quelques-uns de ses camarades de promotion. C'était en 1978-79 et je dois à la vérité de dire que cette association, devenue, quelques années après, PERSONNANCE a inspiré une étape déterminante dans les toutes premières évolutions de la formation, nous conduisant, en 1982, à troquer l'appellation de Juriste d'entreprise contre celle de Gestion du personnel et à nous séparer de nos collègues de l'option Distribution-consommation.

Comment s'est déroulée la première rentrée ?

Dans des conditions certainement bien différentes de celles qui ont fait la rentrée du Master 2 en 2010-11. De sélection, il n'y en eut, sans doute, pas, ... heureux que nous étions d'avoir une quinzaine d'inscrits. La formation s'est mise en place peu à peu, sans doute à partir de novembre et nous avons certainement commencé par les cours de Droit, pour lesquels les enseignants étaient tout trouvés. Les enseignements de Gestion du personnel sont arrivés après, au fil de mes recherches ; je me souviens de ma découverte de la psychologie du travail avec Jacky RIGAUX, à qui j'avais demandé de faire quelques heures de cours, en même temps qu'il terminait son service militaire.

Je suis arrivé à organiser 4 ou 5 séminaires animés par des praticiens, mais ce sont assurément les stages qui m'ont posé le plus de problèmes et pourtant ils ne duraient qu'un mois, en juin.

Les épreuves de l'examen eurent lieu sans doute à l'automne et nous avons attribué le diplôme à une douzaine d'étudiants, dont 3 ou 4 ont trouvé un emploi dans ce qu'on appelait encore la gestion du personnel. Je n'ai pas gardé de trop mauvais souvenirs de cette première rentrée, mais j'ai, tout de même, préféré les suivantes, quand notre vision des débouchés était plus claire et que nous avons pu mettre davantage l'accent sur la professionnalisation de la formation.

Si on débattait autour d'un café



RH et nouvelles technologies, source d'efficacité ou de technostress ?

Le 10 mars dernier s'est tenu à la Grande Taverne le dernier café RH dijonnais autour du thème « RH et nouvelles technologies, source d'efficacité ou de technostress ? »

Le postulat de départ était le suivant : 28% des entreprises offrent des smartphones à leurs salariés et 73% des cadres l'utilisent pour travailler en dehors de leurs heures de travail. Ce constat soulève de nouvelles questions : comment concilier vie privée et vie professionnelle ? Comment organiser le travail ? Est-ce que cela reflète une meilleure disponibilité de l'information ou une source de stress ? Pour débattre autour de cette problématique, Antoine Pechadre (RRH Essilor Dijon), Antoine Pams (DRH de Solvay) et Jean-François Michon (Président de l'ARACT Bourgogne) étaient présents.

Lorsque nous recevons jusqu'à 200 mails par jour est-on toujours un RH ou notre travail consiste-t-il seulement à traiter les mails ? Un mail sert à acter quelque chose, en ce sens celui-ci ne devrait-il pas suivre le contact humain et non le précéder ? Essilor s'interroge sur ce qu'est le technostress, ce qu'il induit. La rupture technologique a toujours existé alors pourquoi est-elle plus stressante aujourd'hui qu'auparavant ? Aujourd'hui, ne pas posséder une adresse mail relève d'un problème de sociabilité, l'entreprise sous-entend que tout le monde doit maîtriser les outils informatiques. Au niveau du Top Management, on n'imagine pas un patron sans Blackberry ! D'autres questions se posent. Nous n'avons jamais eu d'outils aussi efficaces pour communiquer. Alors a-t-on oublié la relation humaine ? A-t-on détourné ces outils ? Lorsque nous consacrons trop de temps aux mails et pas assez aux individus nous

perdons le sens de la fonction RH. De ce fait, cela nous a conduit à passer d'une communication orale habituelle à une communication écrite systématique.

Les technologies se renouvellent constamment, elles sont d'ailleurs plus pointues à domicile qu'en entreprise. Le problème est donc l'incapacité de l'entreprise à suivre les évolutions technologiques. La nouvelle génération n'est pas stressée par ces nouvelles technologies, elle apprend aux anciennes générations à s'en servir et cela marque un tournant important pour les RH. Certaines personnes estiment que ce phénomène n'est pas nouveau. Il faut savoir filtrer l'information et s'organiser.

Nous sommes dans un monde de partage de l'information qui doit s'accompagner d'un phénomène de réactivité. Il faut savoir mobiliser cette technologie pour ne pas se laisser envahir par le stress.

On ne parle donc plus de nouvelles technologies mais d'évolution des technologies. Nous avons parlé du risque d'exclusion de ceux qui ne sont pas capables de les maîtriser. Ces technologies bouleversent le rapport qu'on a avec l'entreprise, son organisation. Les repères habituels ont éclaté, cela bouleverse la fonction RH et pose la question : que fait-on dans l'entreprise ? A quoi sert-on ?



« Un esprit sain dans un corps sain », cela ne vous rappelle rien ?

Retour sur l'édition 2011 de « la Tête et les Jambes »



Cette année encore les membres de l'ANDRH Côte d'Or et le master se sont réunis pour mettre à l'épreuve, une soirée durant, corps et esprit !

Au programme : une mise en jambe musicale puis, un remake RH de la Famille en Or : la « RH Family » - pour tester l'assiduité intellectuelle des concurrents - et enfin, une épreuve ultime demandant confiance, anticipation et souplesse.

Mais la question qui se pose est : qui est sorti vainqueur après tant de sueur et d'émotions ? Le master ou l'ANDRH ? Un fort suspense a rythmé la soirée... Une soirée tour à tour à l'avantage de l'une des deux équipes... Une soirée où chaque participant a dû aller

puiser au plus profond de lui-même pour permettre à son équipe de remporter la victoire... Une victoire qui en 2010 fut remportée par l'ANDRH... Une victoire à l'image des concurrents : dynamique, drôle, et empreinte de persévérance... Ah oui !... Quelle victoire, que celle du Master en cette année 2011 ! Pour autant, ce n'est que partie remise pour l'ANDRH qui, nous l'espérons fortement, sera toujours en lice l'an prochain !

En attendant, les participants se devaient de clôturer dignement la rencontre ; et comme le prévoit le dicton « Après l'effort, le réconfort ! », la finale de l'événement a donc eu lieu autour d'un apéritif convivial !



Le master remercie et salue une nouvelle fois la participation de l'ANDRH et leur donne rendez-vous l'année prochaine pour une rencontre avec :



Toujours plus d'Esprit



Toujours plus de sport



Et surtout, pour toujours plus de plaisir !

Intervention grandeur nature chez Essilor pour les étudiants du Master GRH



Le 8 février 2011, Antoine PECHADRE, DRH ESSILOR Dijon, a offert aux étudiants l'occasion de se confronter sur le terrain un cas réel de politique de GRH.

Le Groupe Essilor, dont un site est basé à Dijon, a mis en place une politique de réorganisation d'un de ses services. A cette occasion, l'ensemble des cadres dirigeants a voulu connaître les répercussions et les enseignements à tirer de cette réorganisation en faisant appel au service de la Promo 2011 du Master GRH, se transformant ainsi en véritables consultants externes.

Les étudiants ont donc été à la rencontre des salariés pour comprendre les difficultés mais aussi les remarques de chacun avant de produire un diagnostic. Les résultats bruts du diagnostic ont été présentés à chaud au cours d'une réunion avec la direction de l'entreprise. Pour clôturer la mission, une restitution plénière auprès des salariés a également été organisée en présence du service RH portant sur les difficultés évoquées et mettant en avant des préconisations pour épauler la direction dans les futures décisions.

Cette étude de cas pratique a réellement été pour chacun une expérience enrichissante et concrète, à l'image de ce qui sera vécu lors des expériences professionnelles. Un grand merci à l'équipe dirigeante d'Essilor qui a fait confiance au Master 2 GRH de Dijon.

Interview de Jean Tessier, Responsable des Programmes & Projets à la Fondation Bethléem de Mouda, Promotion 2008... Un parcours atypique !



Jean Tessier et un proche collaborateur

Pouvez-vous nous présenter votre parcours, ainsi que les raisons qui vous ont dirigé sur ce poste assez atypique ?

Après un Master II de Droit Privé et l'obtention du Master GRH de Dijon, j'ai débuté en tant que généraliste chez Sita IDF, entreprise du secteur de la propriété où les problématiques sociales sont particulièrement prenantes et captivantes. Après 2 années, j'ai eu l'opportunité de réaliser un projet qui me tenait à cœur : occuper un poste de responsable opérationnel dans un pays du sud pour une structure œuvrant dans le développement. Ce désir là était évidemment accompagné d'une forte envie de découverte de nouvelles cultures et de nouveaux horizons. La proposition d'une mission au Cameroun m'a été faite et je l'ai saisie.

Quelques mots sur votre association...

La Fondation Bethléem de Mouda pour laquelle je travaille depuis maintenant 2 ans, est une ONG intervenant de manière globale et intégrée dans de multiples secteurs du développement. Agissant initialement dans la prise en charge d'enfants vulnérables (handicapés, orphelins, enfants des rues, mineurs détenus, jeunes désœuvrés) elle a rapidement étendu ses activités aux secteurs de l'éducation et de la formation, puis à celui du génie rural (hydraulique villageoise, chantier d'électrification, création de pistes) et aux activités agropastorales. Comptant plus de 200 salariés camerounais qui travaillent dans 16 pôles opérationnels distincts, elle est l'œuvre sociale privée la plus importante du pays. Mon travail m'amène essentiellement à diriger des projets de développement en lien avec certains services de la Fondation. La part de GRH dans mes fonctions est évidemment importante mais ne constitue qu'une facette de mes fonctions.

Quelles sont les éventuelles spécificités des RH et difficultés rencontrées ?

Les spécificités de la GRH dans mon quotidien ? Il s'agit d'une gestion tenant essentiellement compte des réalités

socioculturelles camerounaises. Elles donnent tout autant le loisir de se fendre la poire que de s'arracher les cheveux. Quelques exemples : une candidate pour un poste de comptable confirmé, répond en entretien à ma question concernant sa motivation pour travailler chez nous, « au moins au village l'on verra que je travaille ». Un assistant administratif embauché depuis deux semaines se fait surprendre aux horaires et temps de travail en train de visionner des sites pornographiques. A l'entretien qui fait suite à cet incident, le salarié déclare après que nous lui ayons donné une seconde chance, « j'ai bien compris, la prochaine fois je me méfierai ! »

Pour aller un peu plus loin, les spécificités en termes de recrutement se traduisent par de réelles difficultés à trouver les compétences recherchées à cause d'un très faible niveau d'instruction et de formation, l'absence de réseaux et services pour susciter des candidatures, le manque de cadre législatif et réglementaire effectif concernant le travail de manière générale. Par ailleurs, la valeur du temps, de l'argent et de l'effort fourni est bien loin des standards qui se retrouvent dans nos pays industrialisés. Le travail est bien souvent considéré comme un espace d'investissement personnel très accessoire. Dans un environnement où tout est négociable et où prime, de surcroît, le convivial sur l'efficacité ainsi que la force des relations personnelles et l'appartenance à des groupes, il y a pas mal de place pour l'imagination et la créativité pour manager à condition évidemment de travailler sa souplesse et son adaptabilité !

Comment voyez-vous votre avenir ?

Ce que je compte faire après ? En cumulant plusieurs types de responsabilités, cette aventure constructive ne m'a évidemment pas écarté de la GRH et m'a même conforté dans cette voie en confirmant une réelle sensibilité pour les Ressources Humaines. A la fin de mon contrat en décembre prochain, en France ou à l'étranger, je me sens prêt à relever les nouveaux défis RH, qui je l'espère, me seront offerts !

Les Perso' Brèves



Agenda

- 17 juin 2011 : Gala Personnance
- 17 septembre 2011 : Rentrée Personnance

Nominations dans les Ressources Humaines

- Frédéric Peyret nommé nouveau Directeur général des ressources humaines de la banque de France
- Ewa Brandt nommée à 51 ans DRH du groupe TDF
 - Sabine Fasanelli nommée à 44 ans DRH d'Ikea France

(Sources : Liaisons Sociales 03-04/11)

Carnet Rose

Perso'News souhaite la bienvenue à :

- **Livia** née le 3 novembre 2010, fille de Marie Meltzheim et François Orliac (promo 2005) ;
- **Jules** né le 18 mars 2011, fils de Nadine Sandroc-Elchinger (promo 2006) ;
- **Janko** né le 8 mai 2011, fils de Janka Crepet (promo 2009) et Christian ;
- **Nolan** né le 21 mai 2011, fils d'Annie (promo 2004) et Ludovic Dufeu.



FOCUS SUR ...

« Santé et sécurité au travail »

Le nombre de journées de travail perdues chaque année, suite à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle dépasse désormais les 50 millions. Aujourd'hui, le débat gagne plus largement l'ensemble des risques professionnels, y compris les risques psycho-sociaux.

Cet ouvrage explore minutieusement les questions liées à la santé et à la sécurité au travail, à la lumière d'une actualité récente. Les textes évoluent, et avec eux les outils d'évaluation des risques, les moyens de les prévenir, mais aussi les niveaux d'implication des employeurs. Des solutions que l'entreprise devra construire et partager avec différents acteurs, dont l'ouvrage détaille le rôle, les missions, mais aussi la façon dont ils doivent être associés à la mise en place d'une politique de santé et de sécurité efficace.



Santé et sécurité au travail : sous la direction de Mattieu Babin, Lamy Axe Droit, 2011.

Elle est dans vos boîtes !



Vous l'avez reçue dans le courant du mois de mai : la carte d'adhérent Personnance est enfin arrivée, nouvelle preuve de la capacité de Personnance à se renouveler.

Il s'agit là de remercier les membres du réseau qui, chaque année un peu plus nombreux, cotisent et participent au renforcement des liens entre les diplômés du DESS/ Master. Au-delà de sa force symbolique, la carte d'adhérent permettra dans un futur proche aux membres cotisants de bénéficier de tarifs avantageux pour les manifestations organisées par Personnance.

RHment vôtre!

Sophie Caron-Aparicio
Trésorière de Personnance

Les Chiffres Clés

- 80% des Français seraient prêts à déménager pour une promotion et 19% considèrent qu'ils pourraient partir pour un autre continent.
- 1554 heures par an en 2009, c'est, selon l'OCDE, le temps de travail moyen des français, contre 1646 au Royaume-Uni et 1390 en Allemagne.

(Sources : Liaisons Sociales 03-04/11)

Carnet Blanc

- Le 14 mai 2011, mariage de **Laurie Perin & Jérôme Prestigiaco** (promo 2006) à Nice ;
- Le 18 juin 2011, mariage de **Lauriane Massot** (promo 2007) & **Bertrand** à Varois et Chaignot ;
- Le 25 juin 2011, mariage de **Thomas Volpez & Anne-Claire Varlet** (promo 2006) à Nuits-Saint-Georges.

Nous leur souhaitons tous nos vœux de bonheur !



Laurie
&
Jérôme