

## Edito...



**Et si nous partagions les mêmes valeurs ?**

### Homme de valeur

Je vous l'avais annoncé dans mon dernier édito, Jean-Marie FREREJACQUES (promo 1982) est devenu la valeur sûre de l'année, en acceptant d'être le parrain de la promo 2012. Ses qualités humaines, sa simplicité, sa réussite et son implication dans le master font de lui un exemple à suivre pour nos futurs diplômés.

### Mise en valeur

Le Trophée Personnance a été remis cette année à Antoine PECHADRE, RRH d'ESSILOR, qui avait confié aux étudiants du Master en 2011 une mission de terrain dans les locaux de l'entreprise. Les étudiants ont rencontré au cours d'entretiens les salariés d'ESSILOR GE. L'objectif de l'étude : « favoriser l'expression des salariés en période de changement ». C'est un travail d'équipe qui a été récompensé, et je salue cette initiative qui tisse des liens plus forts, plus professionnels entre le monde universitaire et l'entreprise. Et si d'autres entreprises partageaient ces valeurs ?

### Partage de la valeur

C'était le thème du colloque cette année. Didier LIVIO, président de Synergence, était l'un des invités et il soulignait que les entreprises dont on pourrait évaluer à leur juste valeur les contributions extra financières (sous les angles humains et environnementaux) seraient des entreprises d'avenir, des entreprises « durables ». Les RH sont donc bien une valeur d'avenir !

Une chose est sûre, les valeurs rassemblent, fédèrent et enrichissent.

Et si vous partagez celles de Personnance, soutenez ses actions avec vos cotisations.

**Je vous souhaite une très belle année 2012 : lumineuse, sérénissime !**



*N'oubliez pas ! Vos numéros de Personew's sont disponibles en ligne sur le site [www.personnance.fr](http://www.personnance.fr), rubrique Personew's.*



## Election du nouveau Bureau PERSONNANCE

Le 14 octobre 2011 s'est tenue l'Assemblée Générale de PERSONNANCE. Les Perso' Reporters tiennent à féliciter et à remercier l'ensemble des membres du bureau qui sont nombreux à avoir renouvelé leur engagement au sein de PERSONNANCE pour cette année. Nous tenons également à féliciter l'ensemble des nouveaux élus qui ont décidé d'intégrer le bureau et de devenir membres actifs au sein de la vie de l'association.

Toutes nos félicitations à ...

- ▲ **Nathalie DECHELETTE** (promo 2010) réélue Présidente de l'association ;
- ▲ **Samuel MERCIER** (Responsable Pédagogique du M2 GRH) élu vice-président ;
- ▲ **Gaëtan ABIVEN** (promo 2012) élu trésorier ;
- ▲ **Joséphine PETITFOUR** (promo 2012) élue secrétaire.

... ainsi qu'à l'ensemble des membres du bureau :

- |   |   |
|---|---|
| ▲ <b>AUGER Céline</b> (promo 2012)          | ▲ <b>JAMET Stéphanie</b> (promo 2009)                 |
| ▲ <b>BOVIER Domitille</b> (promo 2010)      | ▲ <b>KASPRZYK Anne-Laure</b> (promo 2009)             |
| ▲ <b>CARON-APARICIO Sophie</b> (promo 2011) | ▲ <b>LE GOUIS Valentine</b> (promo 2011 – secrétaire) |
| ▲ <b>CHAHID Rachid</b> (Promo 2007 – Maroc) | ▲ <b>MOREAU Joséphine</b> (promo 2010)                |
| ▲ <b>CLAUDET Stéphane</b> (promo 2011)      | ▲ <b>PINOT Elodie</b> (promo 2010)                    |
| ▲ <b>CRAPART Aurélie</b> (promo 2007)       | ▲ <b>RAWINSKI Julie</b> (promo 2011)                  |
| ▲ <b>DAVID Aurélien</b> (promo 2007)        | ▲ <b>SAINT-MARTIN Hélène</b> (promo 1994)             |
| ▲ <b>FORTE Julie</b> (promo 2011)           | ▲ <b>SPEHIHA Jimmy</b> (promo 2011)                   |
| ▲ <b>GADIA Insiya</b> (promo 2009)          |   |



## Vos nouveaux Perso'Reporters



- ▲ **Quentin DOMINATI**
- ▲ **Jessie LAMBERT**
- ▲ **Joséphine PETITFOUR**
- ▲ **Julie TOKARSKI**
- ▲ **Carline TUAN**



## La rentrée Personnance

### Déjà dans le bain...

La promotion 2012 a intégré la grande famille Personnance depuis le 17 septembre et ce fut l'occasion de rencontrer très rapidement l'équipe pédagogique ainsi que plusieurs membres de Personnance.

### A vous découvrir notre promotion !

A cette occasion toute notre promotion a pu se familiariser avec la vie de l'association et notamment tous les évènements Personnance. Les divers témoignages reçus ce jour de par leur diversité et leur richesse, nous ont tous et toutes confortés dans l'idée de faire des RH notre futur métier. La promotion 2011 nous a fait la surprise et le plaisir de réunir trois membres de Personnance de la promotion de 1992 qui fêtait ce jour ses 20 ans !!!

C'est ainsi que Delphine Landeroïn, Frédéric Villain et Anne-Catherine D'Aboville nous ont décrit leurs différents parcours et expériences sans oublier de rappeler leurs bon souvenirs de l'année 1992, nous les remercions encore pour ce moment de partage, eux ainsi que les absents de cette même promotion qui leur ont transmis un mot à notre destination, lui aussi très plaisant.



Au cours de cette journée les rencontres se sont enchaînées toutes plus enrichissantes les unes que les autres avec notamment les interventions de **notre parrain Jean-Marie Frerejacques, DRH Groupe CM-CIC**, qui nous a présenté le déroulement d'une semaine « type » à son poste (qui n'est pas de tout repos). Christian Goux a alors pris la main suivi de Jacques Dutertre qui plein de bonne humeur nous a éclairé sur les débuts du maste. Enfin, notre présidente Nathalie Dechelette nous a délivré le déroulement de l'année. Sans oublier tous les membres des promotions sortantes.



Un tel commencement ne pouvait qu'entraîner une année inoubliable...





## Si on débattait autour d'un café

« Marketing RH, nécessité ou effet de mode ? »

Le jeudi 27 Octobre dernier s'est tenu le premier Café RH de l'année, dans un nouveau lieu, « Les Oenophiles » à Dijon.

Nouvelle année et Nouveau décor : La commission du Café RH Promotion 2012 a choisi un restaurant gastronomique dijonnais « Les Oenophiles » pour débattre sur un nouveau thème d'actualité de la fonction RH : « le marketing RH ». Ce nouveau cadre a enchanté et motivé les personnes à venir participer au premier débat de l'année. En effet, près de 100 personnes (professionnels et étudiants) étaient présentes pour ce moment convivial.



Aujourd'hui, les entreprises sont dans un univers de plus en plus concurrentiel et doivent faire face à de véritables enjeux stratégiques.

Pour maintenir leurs avantages compétitifs, elles ont pour objectif de valoriser leur image, d'attirer, de fidéliser et de motiver les salariés, valeur principale de l'entreprise.

Dans ce contexte, le marketing RH est non négligeable car le but est d'avoir un avantage concurrentiel tant en interne qu'en externe. Les salariés sont considérés comme des clients. C'est pourquoi, l'image de l'entreprise est importante.

### Présentation des Intervenants :

- Blandine ANTEBLIAN  
*Directrice du Master Marketing IAE*
- Isabelle FISHER, Responsable Formation  
*Johnson&Johnson*
- Gwendaelle TAUREAU  
*DRH Teletech International*
- Stéphane CLAUDET (promo 2011)  
*Diplômé de la promotion 2011*

Madame Gwendaelle Taureau, DRH de Teletech International nous a présenté l'enjeu de son entreprise. En effet, les postes de conseillers clientèle sont souvent perçus comme des métiers difficiles et avec peu de perspectives d'évolution de carrière. Ainsi, le gros challenge de cette entreprise est de redorer son image et de présenter les métiers comme ayant de réelles perspectives de carrières, et ce, surtout pour la population jeune. Les moyens utilisés sont divers et variés : présentation des métiers aux écoles, sur internet, VAE, valorisation de l'évolution transverse, mise en place de l'épargne salariale, la rémunération, les primes directes, etc...

Pour Johnson & Johnson, le marketing RH est un moyen de créer de l'attractivité et de la différence. Les entreprises, d'un même secteur d'activité, recherchent toutes les mêmes profils et les mêmes compétences, notamment dans le domaine de la R&D. Il est nécessaire d'avoir une approche stratégique. Johnson & Johnson a mis en place un système de communication adapté à la population avec une approche plus pragmatique et plus opérationnelle dans le but d'attirer les talents de demain.

La fidélisation est un élément important du marketing RH car il faut apporter de la valeur, de la fierté et du sens pour l'entreprise permettant aux salariés de s'identifier au sein de celle-ci. On parle alors de « culture d'entreprise ».

Pour rebondir sur cette thématique, Stéphane CLAUDET donne l'exemple de GOOGLE, qui a mis en place différents moyens pour motiver les salariés par le bien-être dans le travail, à l'exemple de la création de bulles de siestes.

Lors du débat, plusieurs remarques ont été soulevées, à savoir que la communication est indispensable pour le marketing RH et que la rémunération n'est plus, aujourd'hui, un facteur déterminant pour motiver les salariés (exemple des salariés d'Apple qui sont très fiers de porter le T-Shirt bleu). De plus, de nouveaux moyens sont également mis en place à l'exemple des crèches en entreprise, du développement des politiques d'épargne salariale ou encore de la mise en place de conciergerie, etc...

Au-delà même d'une image de façade, le marketing RH s'avère être un véritable challenge pour les entreprises, qui font tout pour attirer les salariés. Cependant, « Attirer » n'est pas la seule motivation pour ces dernières, car elles doivent également fidéliser et conserver les compétences clés en créant du rêve et en redorant leur image. Le marketing RH se rapproche donc du marketing à proprement parler. La perception que peut avoir un client d'une entreprise ou d'un produit n'est finalement pas si éloignée de celle que peut avoir le salarié de son entreprise.

Nous vous invitons à venir participer au prochain **Café RH le Jeudi 19 Janvier 2012 à 19h30** sur le thème **«De la performance et du bien-être au travail »**.

Cet évènement aura lieu au *Restaurant « Les Oenophiles », rue Saint Anne à Dijon.*



***Pour le plaisir des papilles...***

Comme chaque année, et ce le 20 Octobre dernier, s'est tenue la mythique soirée des « Plats Régionaux », orchestrée et animée par la Commission rattachée.

L'évènement a connu un franc succès et a ravi les invités grâce à l'investissement et à l'accueil de la Promotion 2012.

Douze régions ont été représentées pour un véritable plaisir gustatif, de la Bourgogne en passant par la Bretagne, la région Midi-Pyrénées ou encore la région Rhône-Alpes. Divers plats ont été concoctés par la nouvelle promotion : Cupcakes nivernais, Cakes à la moutarde, Lasagnes, Ratatouille, Fondue Savoyarde, Conté, Cancoillotte, Epoisses, Millassine Toulousaine, Pain d'épice, Thé à la menthe, sans la dégustation des vins... Autant de mets pour faire voyager les participants.

**Cette occasion a permis à tous de découvrir les origines de chacun dans une atmosphère conviviale !**

## Colloque « Le partage de la valeur entre les parties prenantes de l'entreprise »

Tout d'abord, Jean-Marie Frèrejacques, Parrain de la Promotion 2012 du Master 2 GRH, a brillamment introduit la notion de partage de la valeur en expliquant quels en sont les tenants et les aboutissants. Au sein du Crédit Mutuel, le partage de la valeur et donc du résultat se fait de deux manières. D'une part, le résultat permet de rémunérer les parts sociales dans des proportions déterminées chaque année en Assemblée Générale. De ce fait, les administrateurs élus en AG exercent un contre-pouvoir permettant d'éviter le basculement vers une technocratie. D'autre part, le résultat permet également de renforcer les fonds propres du groupe.

Jean-Marie Frèrejacques a tout à fait conscience qu'aujourd'hui la question du partage de la valeur est une question d'actualité tant pour les entreprises que pour les collaborateurs, particulièrement en ce temps de crise. En conclusion, le partage de la valeur doit assurer un revenu suffisant en fonction de la participation et de l'implication de chacun. Tout l'enjeu va donc être d'éviter d'arriver à une disproportion telle que la rémunération se trouve en totale déconnexion avec la réalité comme ce fut le cas avec les traders. Les entreprises ont tout intérêt à adopter un comportement responsable et éthique dans ce domaine. D'une manière générale, le CM prend deux types de mesures pour répondre à cet enjeu : des mesures générales à dimension collective visant le maintien du pouvoir d'achat et des mesures individuelles en rapport avec la performance ou l'assiduité. Il serait peut-être judicieux de retravailler l'opposition capital/travail pour placer les acteurs de l'entreprise, les collaborateurs au centre des considérations notamment par une éventuelle réforme de l'épargne salariale.

Ensuite, Didier LIVIO est intervenu pour partager avec nous sa vision. Le partage de la valeur s'entend à la fois dans une dimension acteurs de l'entreprise c'est-à-dire le partage entre actionnaires et salariés mais également dans une dimension physique et matérielle, c'est-à-dire une répartition géographique des richesses de l'entreprise.

### Présentation des Intervenants :

- Jean-Marie **FREREJACQUES**  
*DRH, Groupe Crédit Mutuel - CIC*
- Didier **LIVIO**  
*Président de Synergie  
Ancien Président de la CJD*
- Antoine **PECHADRE**  
*RRH, Essilor*
- Emmanuel **MIGNOT**  
*PDG, Teletech International*
- Isabelle **AUGEROT**  
*Responsable de développement RH, Lisi  
Aerospace*

M. Livio a également précisé que les parties prenantes sont différentes selon le type d'entreprise et le partage de responsabilités qui lui est appliqué. Pour terminer, M. Livio a insisté sur l'importance de la notion d'entreprise citoyenne qui serait une entreprise responsable et durable en lien avec l'environnement, notion qui prend énormément d'ampleur aujourd'hui.

Enfin, le colloque s'est achevé sur un échange en table ronde animé par Christian Goux. Les invités ont pu ainsi expliquer les pratiques de partage de la valeur propres à leurs entreprises respectives. Antoine Pechadre a ainsi développé le concept d'actionnariat salarié qui est fortement rattaché à la culture de l'entreprise Essilor. Les premiers actionnaires sont donc les salariés. Essilor a la volonté de les associer, dans un climat de confiance, à la vie de l'entreprise sur le long terme. De ce fait, l'ancienneté moyenne est de 17 ans, un record. Essilor se veut être une entreprise dotée d'une gestion en bon père de famille, au plus près de ses salariés et ce dans un fort esprit d'équité.



La notion d'actionnariat salarié à proprement parler est difficilement envisageable dans une entreprise comme Teletech International qui intervient dans le domaine des centres d'appels dans lequel le taux de turnover est assez élevé et les perspectives de carrière généralement limitées. Pour Emmanuel Mignot, les relations entretenues avec l'entreprise par les collaborateurs et les actionnaires ne sont pas de même nature, ce qui explique la différence de rémunération. Les actionnaires prennent des risques par l'investissement alors que les collaborateurs sont liés par un contrat de travail. Cependant, il est naturel qu'ils prennent part à la richesse produite par l'entreprise car ils y ont contribué. M. Mignot garde à cœur le bien-être de ses salariés et a ainsi développé un projet innovant : la construction d'une nouvelle plateforme, construction qui se ferait en autonomie par les salariés afin de parvenir à un environnement de travail de qualité.



Lisi Aérospace est une entreprise également très concernée par la logique d'équité à la fois entre les parties prenantes mais aussi entre les entreprises du groupe implantées dans différents pays. Ainsi, Isabelle Augerot applique des dispositifs classiques de répartition de la valeur c'est-à-dire intéressement, participation, bonus suivant des objectifs collectifs et individuels et plan d'épargne groupe.

### *Remise du Trophée Personnance 2011*

#### *En partenariat avec Manpower*

*Cette année, le trophée 2011 est revenu à l'entreprise Essilor pour son enquête sur la satisfaction des salariés ; enquête menée en étroite collaboration avec les étudiants de la Promotion 2011 du Master 2 qui avaient été reçus sur place par Antoine PECHADRE et Fadoua MICHAUD (Promo 2005).*

## Conférence sur le dialogue social, par François Introvigne

*François Introvigne, consultant en relations sociales et ancien syndicaliste nous a présenté le paysage syndicaliste français au cours d'une conférence sur le « Dialogue social », le 28 octobre 2011 à l'ESC Dijon.*

Le syndicalisme français est un syndicalisme en panne ! Depuis la Loi de 2008 sur la démocratie sociale, la représentativité est mise à mal. Les alliances se multiplient pour faire face aux différents seuils de représentativité. De ce fait, les élections deviennent un véritable enjeu pour les syndicats comme pour les Directions. Aujourd'hui, nous assistons à une professionnalisation et à une judiciarisation des syndicalistes qui ont recours à des experts et à des avocats spécialisés. Les Directions développent alors quatre schéma types de fonctionnement : le « Faire sans », « l'Opposition idéologique de principe », le « Faire avec » ou « laisser-faire » et le « Construire avec ».

Les Relations sociales sont un enjeu essentiel principalement du fait du contexte de crise et de la perspective présidentielle de 2012. L'objectif est donc de maintenir un dialogue social dans ce contexte tendu et difficile pour tous.

### Mémo

#### Loi sur la démocratie sociale, 2008

- Pour être représentatif, un syndicat doit obtenir **10%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles
- Pour pouvoir signer un accord, il doit réunir **30%** des suffrages exprimés
- Pour s'opposer à un accord, il doit représenter **50%** des suffrages exprimés

## « Comment rendre les exigences économiques de l'entreprise compatibles avec les attentes de la génération Y. »

### Mémo

- **Christophe Tarragon**  
*Président, Jeune Chambre Economique*
- **Catherine Glee**  
*Enseignant chercheur, IAE de Lyon Directrice du M2 RHO*
- **Olivier Germain**  
*Directeur adjoint Pôle ECT, SNCF*
- **Sandrine Vannet**  
*DRH, Groupe Seb*
- **JP Prunier**  
*Cabinet DRH & associés*

### Génération :

*Baby boomers, de 1943 à 1959*  
*Génération X, de 1960 à 1979*  
*Génération Y, de 1980 à 1999*  
*Génération Z, des années 2000 à aujourd'hui...*

La conférence organisée par la *Jeune Chambre Economique* le **29 octobre 2011 à l'IAE Dijon** a remis en lumière le débat actuel sur la Génération Y. *La génération Y*, une génération toujours connectée, vivant dans l'urgence, infidèle et adepte du zapping, résistante à l'entrée dans l'entreprise, réfractaire à l'autorité, gâtée mais aussi tournée vers l'international, ouverte, curieuse, loyale et franche...

En réalité, ce qui est central pour la génération Y, c'est le travail. Mais un travail avec des valeurs qui lui correspondent. Ainsi, le travail est essentiel mais la génération Y a de fortes exigences et attentes envers les entreprises. Plus que des exigences, c'est une génération tout simplement en quête de sens.

En conséquence, un rapport de force plus équilibré s'est instauré lors des entretiens de recrutement. En effet, la génération Y recrute l'entreprise autant que l'entreprise la recrute. De plus, il est difficile pour cette génération de se positionner sur le long terme étant donné la morosité du marché du travail. Elle se place donc dans une logique donnant-donnant.

Et l'avenir ? Peu à peu, les entreprises évolueront et le décalage générationnel s'estompera pour laisser place à une génération Y pleinement épanouie dans le travail.

## Les Perso' Brèves



### Nominations dans les Ressources Humaines

**ALSTOM - Groupe ALSTOM -**  
**M. Armand Sohet** est nommé DRH d'Alstom Grid (groupe Alstom), à ce poste depuis octobre 2011

#### - DHL Express -

**Melle Corinne Moreau** est nommée DRH de DHL Express France (groupe DHL), à ce poste depuis octobre 2011



#### -Veolia Environnement -

**Samuel Fringant** est promu directeur adjoint des ressources humaines chargé de l'innovation sociale et de l'emploi de Veolia Environnement (groupe Veolia Environnement), à ce poste depuis octobre 2011

(Sources : [focusrh.com](http://focusrh.com) & [myrhline.com](http://myrhline.com))

### Cotisations 2012

Comme chaque année, l'association Personnance organise la collecte des cotisations pour l'année à venir. **Les Perso'Reporters remercient l'ensemble des cotisants de l'an passé.**

Persuadés que vous mesurez toute l'importance pour la vie de notre association du versement régulier des cotisations par ses membres, **les Perso'Reporters lancent un nouvel appel pour les cotisations au titre de l'année à venir.**



### Carnet Rose

Perso'News souhaite la bienvenue à :

\* **Sara** née le 10 juin 2011, fille de Céline (Malard) Fernandes (promo 2001).

\* **Matthieu** né le 11 octobre 2011, fils de Sophie (Michaudet) Randon (promo 2007) et de Raphaël Randon.

### FOCUS SUR ... La pénibilité au travail

La **loi du 9 Novembre 2010** sur la réforme des retraites prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité. Ce dispositif entrera en vigueur au **1er janvier 2012** et un délai de six mois sera accordé aux employeurs pour se mettre en conformité.

La loi caractérise la **pénibilité au travail** par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

Un **décret du 30 mars 2011** énumère les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition (article D. 4121-5 du code du travail). Cependant, pour la mise en œuvre des accords et plans d'action, la liste des facteurs énumérés n'interdit pas aux acteurs sociaux des branches professionnelles et des entreprises de négocier des accords ou de construire des plans d'action intégrant des facteurs de pénibilité non énumérés par le texte mais reconnus pénibles dans l'entreprise.

(Sources : [www.anact.fr](http://www.anact.fr) et [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr))



### Quelques chiffres ...

#### 40 876 euros

C'est le **salairé moyen annuel d'un cadre**, dans une PME réalisant moins de 50 millions de Chiffre d'Affaires, soit une diminution de 0.7% par rapport à son niveau de 2010.

(Source : [L'express.fr](http://L'express.fr) 02/12/2011)

#### 4 milliards

C'est ce que touchent annuellement de la collectivité, **les organisations syndicales**, pour 8% de syndiqués.

(Source : [Le figaro.fr](http://Le figaro.fr) 03/12/2011)

#### 10.3%

C'est le **taux de chômage** atteint fin octobre dans la zone euro (après 10,2 % en septembre) et 9,8 % au sein des 27 pays de l'Union européenne (UE). Il s'agit d'un niveau historique, selon l'Office européen des statistiques Eurostat.

(Source : [Le monde.fr](http://Le monde.fr) 01/12/2011).