

# PERSO'NEWS

Numéro 69  
Printemps 2020



#RESTEZALAMAISON



**Association Personnance**  
MASTER GRH DIJON



# SOMMAIRE

1. Notre zoom sur la RSE
2. Retour sur le dernier Café RH
3. Les entreprises face au Covid-19
4. Interview de Samuel MERCIER
5. Critique culturelle liée à la GRH
6. Regard à l'international

## NOTRE ZOOM SUR LA RSE

FAGUO, PERUS ET RESPIRE : TROIS START-UP FRANÇAISES AU CŒUR DE LA RSE

Dans la continuité de l'écriture de notre premier article portant sur la RSE lors de notre dernier numéro nous allons à nouveau mettre en valeur les actions entrepreneuriales inhérentes à cette thématique.

En effet, nous vous avons notamment fait l'éloge des enjeux fondamentaux relatifs à la RSE, avant de faire un focus sur l'une des entreprises les plus précurseuses en la matière : PATAGONIA.

Aujourd'hui, de nombreuses organisations se sont inspirées du modèle de cette célèbre société américaine afin d'orienter leur stratégie et plus spécifiquement leur mission d'entreprise. Ainsi, de nombreuses entreprises à travers le monde ont suivi cette trajectoire, y compris certaines start-up françaises comme FAGUO, PERUS et RESPIRE.



A travers cet article, nous allons mettre en lumière ces trois jeunes pousses hexagonales qui ont fait le choix d'ancrer la RSE dans leurs choix de mission respectifs.

Nous avons choisi celles-ci car ce sont des organisations très récentes dans le paysage entrepreneurial, qui sont de plus françaises, et chacune soucieuse de leur impact sociétal sur leurs environnements respectifs. Nous verrons également ensemble que celles-ci se distinguent les unes des autres, tout en abordant communément le thème de la RSE.

# NOTRE ZOOM SUR LA RSE

## FAGUO, PERUS ET RESPIRE : TROIS START-UP FRANCAISES AU CŒUR DE LA RSE

Tout d'abord, intéressons-nous à l'entreprise FAGUO, qui est spécialisée dans la fabrication de chaussures et de prêt à porter.



C'est en février 2009 qu'est née FAGUO où les fondateurs Frédéric et Nicolas, alors âgé seulement de 22 ans, décident de créer une marque de baskets responsable pour chausser leurs copains.

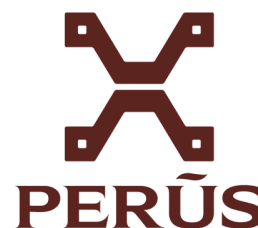


Dans le cadre de son business plan, celle-ci a pour but d'engager les générations actuelles contre le dérèglement climatique en proposant un vestiaire carbone positif, c'est à dire en captant plus de CO2 qu'elle n'en émet. Pour cela, la start-up française produit 65% de ses articles vendus à partir de matières recyclées. De plus, pour chaque pièce achetée, la société s'engage à planter un arbre et n'hésite pas à réaliser un bilan carbone de façon régulière.

Une autre entreprise tricolore évoluant dans le secteur de la vente de chaussures a aussi orienté sa mission d'entreprise vers la RSE. Il s'agit de PERUS.



Cette jeune société propose à ses clients des sneakers à toile avec des motifs incas (inspiration d'Amérique du Sud) tout en menant des actions sociales envers les populations locales.



AUTHENTIC TRAVEL STORIES

En effet, après avoir effectué un voyage en Amérique du Sud, les trois créateurs, Armand, Nicolas et Henri découvrirent ce type de chaussures et décidèrent alors de proposer un produit conservant le savoir-faire et l'authenticité des traditions péruviennes.

De cette façon, la fabrication est alors réalisée Pérou, où cette start-up a parallèlement conclu un partenariat avec l'association Los Chicos de Cusco en s'engageant dans le programme TwoShoesForSchool, qui consiste à ce que pour chaque paire achetée, un jour d'école soit financé pour une école de San Jeronimo, située dans la banlieue de Cusco.



# NOTRE ZOOM SUR LA RSE

## FAGUO, PERUS ET RESPIRE : TROIS START-UP FRANÇAISES AU CŒUR DE LA RSE

respire

Si nous avons pu observer que ces deux premières entreprises étaient axées respectivement sur la lutte contre le dérèglement climatique et un engagement social auprès des populations locales, qu'en est-il de RESPIRE ?

Cette dernière a quant à elle la mission d'entreprise suivante : « Your body is Magic, take care of it ! », autrement dit « explore la magie de ton corps, prends soin de lui au quotidien ! ».

Elle va se distinguer des deux premières évoquées dans le sens où cette récente start-up du secteur des produits d'hygiène et de soin, cible la santé des individus. Justine HUTTEAU, la co-fondatrice de REPSIRE, s'est lancée dans cette aventure entrepreneuriale suite au diagnostic d'une tumeur à la poitrine. Les médecins ont alors commencé à sensibiliser Justine sur les méfaits des déodorants actuels et à l'orienter vers des produits plus naturels. Or, aucun n'existe sur le marché et c'est alors le déclic pour la jeune femme qui décida de le créer elle-même. Aujourd'hui, en plus des déodorants, REPSIRE propose une gamme de produits créés à partir de matières naturelles comme du dentifrice, des savons ou encore de la crème solaire.



En résumé, nos entreprises françaises sont elle aussi impliquées dans toute démarche en lien avec la RSE.

Nous pouvons notamment nous en rendre compte à travers leurs propres missions d'entreprises, qui elles-mêmes diffèrent en touchant par exemple aussi bien l'univers écologique que socio-éducatif.



# RETOUR SUR LE DERNIER CAFE RH

## L'INTERCULTURALITE, SOMMES-NOUS TOUS CONCERNES ?

Jeudi 20 février dernier s'est tenu le traditionnel Café RH, le premier de cette année 2020 pour les participants ainsi que pour les organisateurs.

Parmi ces derniers, nous avons pu retrouver les étudiants du Master 2 GRH, l'association Personnance ainsi que l'ANDRH, sans oublier la CCI Côte d'Or pour la mise à disposition exceptionnelle de ses locaux.

Un très grand merci à Séverine DELIDAI (promotion 2008 et Directrice de CCI Formation).



**Toutes ces parties prenantes impliquées dans l'amélioration continue des pratiques RH et managériales ont permis à la centaine de convives présente d'aborder une thématique importante : l'interculturalité en entreprise.**

De cette façon, cette soirée animée par notre duo Stéphane PRADINES, consultant RH (Be RH) et membre de l'ANDRH Côte d'Or, et Pauline MARGUET, membre de la commission Café RH du M2 GRH, a commencé par une introduction visant à faire prendre conscience à l'auditoire que celui-ci est confronté régulièrement à l'interculturalité et notamment aux problématiques qui en découlent.



Ensuite, les participants ont eu l'opportunité d'échanger par groupes de travail sur huit cas présentés et exposés par Stéphane PRADINES et Pauline MARGUET. Ainsi, ils ont pu aborder en profondeur la notion d'interculturalité, de la diversité culturelle liée à la nationalité, aux différences intergénérationnelles en passant par la confrontation des diverses cultures d'entreprise.

# RETOUR SUR LE DERNIER CAFE RH

## L'INTERCULTURALITE, SOMMES-NOUS TOUS CONCERNES ?



Ce moment d'échanges entre professionnels de la fonction RH ou du monde organisationnel, a permis de sensibiliser les participants sur l'aspect « confrontation » de l'interculturalité dans leur quotidien tout en permettant un échange de bonnes pratiques relatives à cette dernière.

Pour les personnes qui ont apprécié cet événement trimestriel ou bien pour ceux qui n'ont pu être présents ce jour-là, nous vous laissons le soin d'ores et déjà de planifier dans vos agendas le prochain Café RH qui aura lieu le 5 novembre 2020 (date à confirmer bien entendu) et qui s'intéressera au sujet de la Qualité de Vie au Travail !



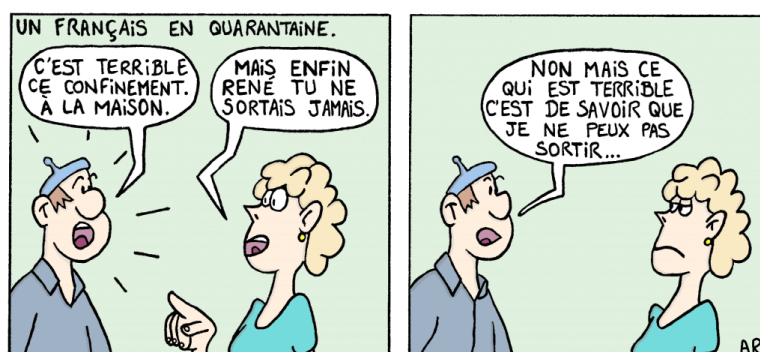
# LES ENTREPRISES FACE AU COVID-19

## DES MESURES GRH...MENT IMPORTANTES !

L'article L.4121-1 du Code du travail dispose que les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, comment nos entreprises peuvent-elles répondre à cette exigence ?

Le télétravail est l'une des instructions formulées par le Gouvernement. A ce titre, plusieurs solutions technologiques paraissent indispensables pour son bon fonctionnement.

Comme en entreprise, instaurer des plages horaires de travail, s'accorder des pauses et s'y tenir : ceci afin de gagner en efficacité, et de respecter l'équilibre vie pro / perso dans un contexte qui ne s'y prête pas forcément. Pour cela, s'appuyer sur une plateforme de travail collaboratif comme l'agenda partagé.



Organiser une méthode de travail en équipe : définir avec son équipe des rituels d'échange pendant la semaine pour établir une routine de travail. Associer ces routines à un suivi régulier de l'avancement des objectifs. S'assurer également que ces échanges s'organisent facilement et dans de bonnes conditions, via l'utilisation d'outils simples. La visioconférence en est un exemple connu de tous.



Maintenir des relations et des moments d'échange en planifiant des rendez-vous réguliers : ce qui permet de garder le contact et de faire participer les personnes à distance au quotidien de l'équipe. Une autre réponse consiste à développer une messagerie instantanée, ce qui permet par ailleurs de connaître la disponibilité de chacun.

Il existe aussi et finalement la possibilité d'utiliser d'autres outils d'information tels que la création d'une page entreprise, et des outils de communication tels que forums et blogs qui offrent la liberté aux salariés de communiquer quand ils le souhaitent.

# LES ENTREPRISES FACE AU COVID-19

## DES MESURES GRH...MENT IMPORTANTES !

Et quelles solutions apporter quand le télétravail n'est pas possible ?



60% des salariés d'entreprises de plus de dix salariés s'estiment dans cette situation selon le baromètre 2019 de Malakoff Humanis.

Le télétravail est possible pour "à peu près un emploi sur trois", a pour sa part estimé la ministre du Travail, Muriel PENICAUD, en mars dernier sur France info.

À défaut de faire travailler les salariés à domicile, les employeurs peuvent mettre en place plusieurs mesures visant à freiner la propagation du coronavirus. Voici plusieurs idées :

Rappeler les gestes barrières à l'occasion de réunions d'information. Afficher les consignes dès l'entrée dans l'entreprise, dans les lieux de convivialité et les sanitaires

Décaler les pauses et instaurer un nouveau service pour le déjeuner afin de réduire le nombre de personnes présentes en même temps à un même endroit

Mettre à disposition des gels hydroalcooliques et du savon désinfectant dans des endroits facilement accessibles et utiliser des essuie-mains jetables

Mettre des marquages au sol dans les couloirs et différents espaces de l'entreprise pour maintenir une distance d'au moins 1 mètre entre les salariés

Prendre la température de chaque personne entrant dans les locaux de l'entreprise

Renforcer le nettoyage de surfaces pouvant être contaminées comme les poignées de porte et machines à café, les claviers et souris d'ordinateurs

# INTERVIEW DE SAMUEL MERCIER

## DIRECTEUR DE L'IAE DIJON — DIRECTEUR DU MASTER GRH ET RSE

Pour commencer, peux-tu nous faire un bref rappel du réseau IAE (leur nombre, leur organisation, la diversité des formations proposées) ?

Pour rappel, les IAE (Institut d'Administration des Entreprises) sont des écoles universitaires de management au sein des universités. 6 IAE (dont celui de Dijon, quelle fierté !) ont été créés dès 1955 par Gaston BERGER, alors Directeur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche au Ministère de l'Education. Leur mission : développer la recherche et la formation supérieure en Sciences de gestion. L'idée était d'élaborer pour la gestion ce qui avait été mis en place pour les sciences politiques avec les IEP (Instituts d'Etudes Politiques).



Aujourd'hui, on dénombre 35 IAE (répartis sur l'ensemble du territoire, un projet de création d'un IAE est également en cours en Guyane). Cela représente une des plus grandes communautés en France dans le domaine du Management et nous formons un réseau puissant d'experts. Le Réseau IAE France permet de nous donner plus de visibilité (y compris à l'international), d'échanger nos bonnes pratiques et d'améliorer la qualité de notre offre de formations. Chaque année cela représente plus de 50 000 étudiants accueillis dans plus de 1000 diplômes d'Etat différents (Licence, Master, DU, MBA, Doctorat) dans tous les domaines du Management. Depuis leurs créations, on estime que les IAE ont diplômé plus de 500 000 Managers, Cadres, Ingénieurs...

Qu'est-ce qui fait, selon toi, la force des IAE ?

Les IAE sont des écoles de service public. Ils sont très attachés à l'égalité des chances (frais de scolarité très réduits), à leur responsabilité sociale (avec leur rôle d'ascenseur social) et à l'excellence.

Les Masters sont très spécialisés avec des équipes pédagogiques expertes de leur domaine. Les IAE sont souvent montrés en modèle de réussite dans les universités. Ils disposent d'une forte attractivité (près de 140 000 candidats par an). L'insertion professionnelle est très favorable dans un environnement très concurrentiel. 83% des diplômés sont en emploi dans les 6 mois après l'entrée sur le marché du travail et 93% un an après (salaire annuel brut moyen de 28 000 €).



# INTERVIEW DE SAMUEL MERCIER

## DIRECTEUR DE L'IAE DIJON — DIRECTEUR DU MASTER GRH ET RSE

### De quelle manière les IAE s'ouvrent-ils à l'international ?

Effectivement, le domaine de l'international s'est beaucoup développé ces dernières années au sein des IAE, et tout particulièrement à Dijon. Nous avons depuis plusieurs années un Master délivré tout en anglais : IMBS (International Master of Business Studies) qui vise à former au Management des étudiants de Licence hors Management. Nous développons la mobilité entrante et sortante à tous niveaux. Notre objectif est de permettre à chaque étudiant qui le souhaite de pouvoir passer un semestre à l'étranger. Nous avons à ce jour 56 universités partenaires dans le monde entier (Europe bien sûr mais l'Asie est en fort développement avec le Japon, Taïwan, la Malaisie, la Chine et nous commençons à tisser notre toile sur le continent nord-américain).

### Concernant l'IAE de Dijon, peux-tu nous donner quelques chiffres clés ?

L'IAE Dijon en chiffres :

1120 étudiants inscrits en 2019-2020 (contre 531 en 2012 lorsque j'ai terminé mon 1er mandat de directeur, l'IAE est devenu une composante à part entière de l'université en 2015, ce qui a favorisé très nettement son développement) ;

52% des étudiants inscrits en Licence, 43% en Master (dont 23% en 2ème année de Master) ;

Une équipe pédagogique de 33 personnes (dont 25 permanents) ;

Une équipe administrative de 10 personnes (avec également quelques personnes dont nous partageons les ressources avec l'UFR Droit, Science Economique et Politique) ;

15 diplômes (Licence, Master, et Doctorat avec UbFC), avec 16 000 heures de formation chaque année ;

Une communauté d'environ 7 000 diplômés.

### Quels projets souhaites-tu porter pour l'IAE ?

Je suis entouré de 4 directeurs adjoints (Adrien BONACHE, en charge du budget – Jean-François NOTEBAERT, en charge du pilotage de l'offre de formation – Mathilde PULH, en charge de la vie étudiante et des relations avec les diplômés - Grégory WEGMANN, en charge de l'international). Ma volonté est de fédérer l'ensemble des collègues enseignants et administratifs.

Voici quelques axes rapides de développement : être en appui à la stratégie de recherche de notre laboratoire, le CREGO ; accroître notre visibilité à l'international (avec notamment l'obtention de la certification AACSB) et en région (partenariats à développer) ; développer le sentiment d'appartenance à l'IAE pour tous et enfin adopter l'éco-attitude (tri, économie de fluides, goodies responsables etc...).

# INTERVIEW DE SAMUEL MERCIER

## DIRECTEUR DE L'IAE DIJON — DIRECTEUR DU MASTER GRH ET RSE

Tu es arrivé il y a peu de temps à la tête de l'IAE et tu dois déjà faire face à la pandémie de COVID-19, comment l'IAE gère-t-il cette crise ?

Pour l'anecdote, le mercredi 12 mars j'ai participé à une conférence des directeurs de composantes spécial COVID-19 avec le nouveau Président de l'uB, Vincent THOMAS. Les échos en provenance de nos tutelles excluaient toute fermeture généralisée des institutions d'éducation (simplement des mesures locales en lien avec certains clusters). Le jeudi 13 mars à 20h, le Président de la République annonçait la fermeture des universités à compter du lundi 16 mars...

Vous pouvez imaginer qu'il a fallu faire preuve d'agilité pour très vite mettre en place un plan de continuité pédagogique. J'ai réuni en urgence (et à distance via Microsoft Teams), lundi 16 mars après-midi notre comité de direction.

L'urgent a été de prévenir les étudiants concernés du report des examens prévus (pour certains diplômes, cela commençait le même jour).

Nous utilisons plusieurs outils pour garder le lien avec nos étudiants (mails, Microsoft Teams pour les cours en visio, la plateforme Plubel pour les supports de cours, et proposons aussi les ressources numériques d'AUNEGe et de FUN). Nous en sommes en réflexion pour les examens (la plupart ont été reportés, difficile de ne pas introduire de rupture d'égalité compte-tenu de la disparité des conditions de connexion selon les étudiants).

Un mot de conclusion concernant le Master GRH ?

Le Master GRH existe depuis 1975 et avant la fin des années 2000, la connexion avec l'IAE était peu importante (le diplôme était proposé au sein de l'UFR Droit). Je fais juste le vœu que les diplômés et étudiants du Master GRH se sentent toujours plus attachés à l'IAE Dijon et prennent part notamment aux différentes activités organisées par le BDE (gala annuel, soirées, etc...). Rien ne me ferait plus plaisir.

Je pense aussi que pour un professionnel RH, avoir accès à l'ensemble des compétences de nos diplômés à l'IAE est un super atout ! Alors, à vous de développer vos réseaux.



# CRITIQUE CULTURELLE LIÉE A LA GRH

## LITTERATURE

Pour cette deuxième publication Personew's de l'année 2020, nous réitérons l'essai avec la rubrique critique culturelle !

Cette fois, nous choisissons de nous pencher sur une œuvre littéraire quelque peu controversée... qui a fait la une des médias à sa sortie. Nous parlons bien entendu du célèbre livre de Didier BILLE, *DRH : la machine à broyer*, paru il y a tout juste deux ans.



Ancien DRH pour des sociétés françaises et nord-américaines, Didier BILLE a ainsi atteint la notoriété en mars 2018, lorsqu'un numéro de l'émission *Envoyé spécial* intitulé « L'exécuteur : confessions d'un DRH » lui a été consacré. Didier BILLE affirmait alors n'avoir été qu'un simple exécutant, en appliquant les décisions prises par les actionnaires des entreprises dans lesquelles il évoluait.

Pour exposer sa version des faits, il a choisi de faire part de son expérience dans un livre au titre tout aussi fracassant que celui d'*Envoyé spécial* : « DRH : la machine à broyer ». Mais alors, qu'apprend-on dans cet ouvrage, sorti peu de temps après la diffusion de l'émission de France 2 ?

Fort de 22 ans de métier, la position adoptée par Didier BILLE dans ce récit autobiographique peut irriter ses lecteurs. Même s'il reconnaît avoir lui aussi commis des erreurs, parfois par lâcheté, il s'attribue un rôle plutôt valorisant, l'ayant amené à prendre de grandes décisions stratégiques.

# CRITIQUE CULTURELLE LIÉE À LA GRH

## LITTÉRATURE

Le message qu'il souhaite nous faire passer est quant à lui mis en lumière par la succession des chapitres.



Est-ce une profession qui est attaquée, un système qui est interrogé ou une personne qui se défend de ses propres pratiques ?

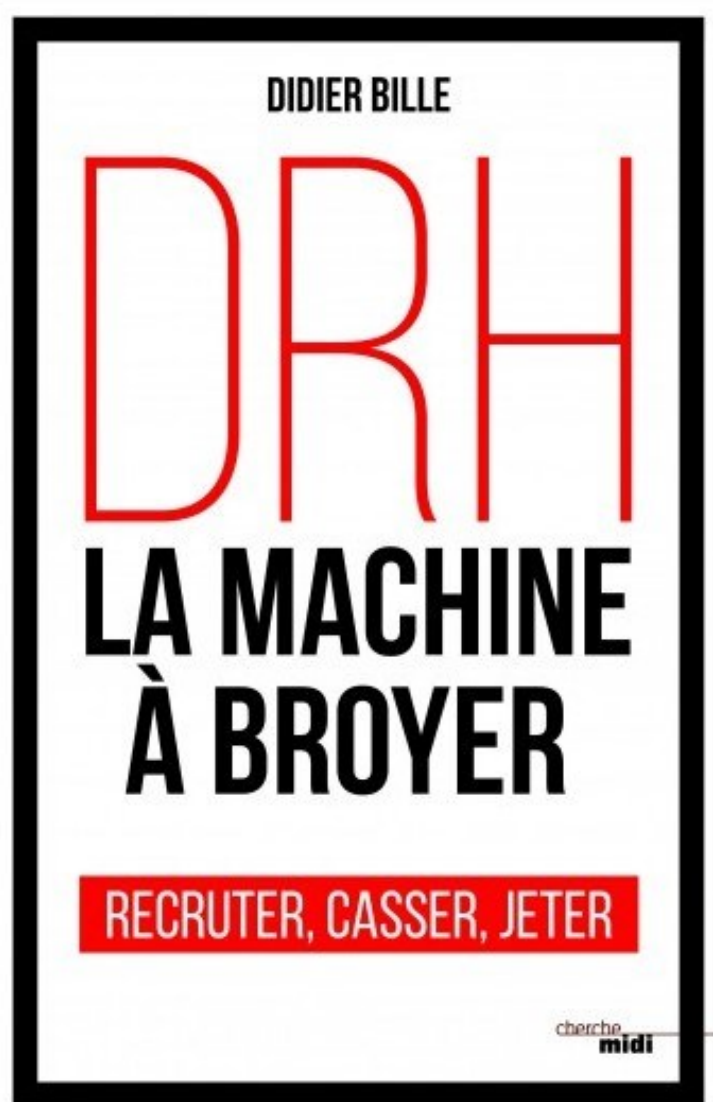
D'un côté, l'auteur réduit explicitement ses propos à sa seule expérience, de l'autre il estime décrire les pratiques de la plupart des entreprises.



Au sein de la fonction Ressources Humaines, l'auteur fait cependant des distinctions. Selon lui, « *certaines ont parfaitement conscience de ce qu'ils font. D'autres, victimes de leur propre propagande, pensent sincèrement être au service des salariés et de l'entreprise. Enfin, les plus nombreux ne se posent aucune question.* » (page 14)

La plupart des RH cherchent évidemment à faire leur travail humainement et honnêtement. Mais effectivement, les pratiques condamnables décrites par Didier BILLE peuvent exister, même s'il ne faut pas les généraliser, et ces pratiques peuvent être favorisées par certains choix de l'organisation.

Malgré ses polémiques, le livre pose de vraies questions et dénonce des pratiques déjà relevées par des sociologues tels que Vincent DE GAULEJAC et Danièle LINHART notamment, ou des psychologues comme Marie PEZE et Yves CLOT, depuis parfois plus de 30 ans.



# CRITIQUE CULTURELLE LIÉE A LA GRH

## LITTERATURE



A noter aussi l'excellente série proposée ces jours-ci sur ARTE TV, **DERAPAGES** (en 6 épisodes, avec notamment Eric CANTONA, incarnant un homme anéanti par le chômage, prêt à tout pour retrouver sa place au sein de la société et de sa famille).



Parmi les pratiques relevées par Didier BILLE nous constatons des interrogations persistantes : comment expliquer la facilité avec laquelle certaines entreprises peuvent contourner les procédures de licenciement ?



Le culte de la performance associé à une demande d'adhésion totale à l'entreprise, le tout dans un contexte de changement permanent, peuvent-ils former un système durable ? Une telle situation n'est-elle pas source de souffrance pour de nombreux salariés ?



Le livre de Didier BILLE constitue pour chacun un appel à la vigilance et à l'introspection. Sans se sentir coupable, en tant que gestionnaire RH ou manager, il est important de se poser quelques questions : que suis-je en train de faire ? À quoi suis-je en train de participer ?



Car finalement au-delà de la mise en cause d'une fonction, la question est plutôt d'interroger et de chercher à comprendre ce qui peut amener des personnes honnêtes et bienveillantes à adopter des comportements qui ne le sont plus. Notre vigilance personnelle consiste à sentir ce point de bascule et à choisir en toute conscience le comportement que l'on souhaite adopter.

En conclusion, l'ouvrage de Didier BILLE dépeint un portrait plutôt obscur de la gestion des RH, à mille lieues de ce que la majorité des entreprises recherche et pratique. Il importe à chacun d'entre nous de développer les Femmes et les Hommes qui nous entourent !

# REGARD A L'INTERNATIONAL

## LE TELETRAVAIL



Pour rappel, cette rubrique inédite a pour objectif d'apporter un œil extérieur sur des pratiques RH ou des débats économico-sociaux qui ont lieu dans d'autres parties du monde.

Dans ce numéro, nous souhaitons revenir sur le télétravail. Avec la pandémie actuelle, de nombreuses entreprises ont mis leurs salariés en télétravail dans la mesure où le poste s'y prête, bien entendu. Dans cet article, nous souhaitons revenir sur cette notion de manière générale et non pas depuis la crise sanitaire du Covid-19.

Il faut croire que télétravail et crise vont de pair ! En effet, la crise pétrolière (années 1970), serait à l'origine de l'intérêt pour le télétravail<sup>1</sup>. En effet, durant cette période, marquée par l'augmentation des coûts du carburant, le télétravail était envisagé comme une solution pour limiter les frais de carburant des salariés.

Bien que le télétravail se développe de plus en plus, il n'existe toujours pas à ce jour de consensus quant à sa définition. D'ailleurs, l'Organisation Internationale du Travail estime que cette absence de définition explique la multitude de termes employés pour désigner ce phénomène : « télétravail pendulaire », « travail à domicile », « e-travail », « travail virtuel », « travail à distance », « travail externalisé », « travail substitué » ou « travail flexible ».



En France, le télétravail est défini dans le Code du Travail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

<sup>1</sup>Rapport de l'ONU *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers* (2016)

# REGARD A L'INTERNATIONAL

## LE TELETRAVAIL

La proportion de télétravailleurs varie considérablement selon les pays. En effet, dans une étude menée en 2017 par le cabinet Morar Consulting pour l'entreprise Polycom plus de 25 000 personnes dans 12 pays ont été interrogées sur leurs habitudes en matière de télétravail. Les résultats sont assez hétérogènes : alors que 80% des brésiliens interrogés affirment « souvent » ou « de temps en temps »<sup>2</sup> télétravailler, seulement 20% des japonais interrogés affirment la même chose. L'Inde, l'Australie, l'Allemagne ou encore les Etats-Unis suivent le Brésil en termes de recours au télétravail. A l'opposé, dans les pays qui se rapprochent davantage du Japon car ils sollicitent encore peu le télétravail, il y a Singapour, la Russie ou encore la Chine. La limite de cette étude tient à son échantillonnage, en effet seuls douze pays ont été comparés. Par exemple, aucun pays scandinave n'y figure alors même que les salariés des pays du Nord de l'Europe sont les salariés du Vieux Continent qui télétravaillent le plus. Mais alors pourquoi de tels écarts existent ?



L'aspect culturel en serait pour beaucoup. Par exemple, l'étude précitée justifie le faible recours des japonais au télétravail par « une forte culture du présentisme, les entreprises japonaises ne semblent pas avoir encore intégré cette nouvelle manière de travailler ».

Autre raison qui expliquerait ces écarts, le type de management. Plus le management est hiérarchique, moins le télétravail se développe. Par opposition, le management participatif laisserait davantage s'accroître le télétravail.

Enfin, d'autres facteurs entrent en compte : l'organisation de l'entreprise ou encore les moyens à mettre à disposition pour que les salariés puissent travailler correctement à distance : téléphone, ordinateur portable avec des accès nécessaires à certains outils (des logiciels par exemple) et la sécurisation des données.

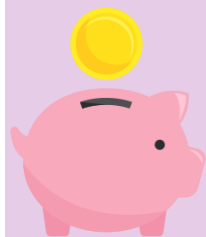
Le télétravail se développe indéniablement mais de manière disparate. Bien entendu, à chaque chose ses limites (quid du droit à la déconnexion ? du lien avec ses collègues ?).

Quoi qu'il en soit il ne faut pas oublier que le télétravail ne se prête pas à tout type de poste et il convient de ne pas créer un sentiment d'injustice entre les salariés.

<sup>2</sup>Termes utilisés dans l'enquête



VOS PROCHAINS EVENEMENTS PERSONNANCE SONT REPORTES,  
NOUS VOUS TENONS INFORMES DES NOUVELLES DATES TRES PROCHAINEMENT !



PS : nous vous rappelons que la **campagne de cotisations 2020** est ouverte, vous pouvez cotiser directement en ligne (à privilégier pendant cette période de confinement) en cliquant [ici](#).

## CARNET ROSE



Naissance de Jade le 22/02/2020 : Félicitations à Anthony Chambaud (promo 2015)

Naissance de Timothée le 01/03/2020 : Félicitations à Emeline Attard-Lech (promo 2011)

Naissance de Romane le 13/03/2020 : Félicitations à Elise Audoin (promo 2016)



EN AVANT POUR  
VOTRE NUMERO  
ESTIVAL !

SUIVEZ LES AVENTURES DU MASTER :

SUR FACEBOOK « MASTER GRH—IAE DIJON »

SUR NOTRE INSTAGRAM « MASTER GRH IAE DIJON »

SUR NOTRE NOUVELLE PAGE LINKEDIN  
« MASTER 2 GRH ET RSE—IAE DIJON »

