

PERSO'NEWS

Numéro 70
Eté 2020



SOMMAIRE

1. Notre zoom sur la RSE
2. Retour sur les web Cafés RH
3. La formation face au Covid-19
4. Les sélections Master
5. Enquête insertion professionnelle
6. Critique culturelle liée à la GRH
7. Regard à l'international
8. Clap de fin pour la promo 2020 !

NOTRE ZOOM SUR LA RSE

BEL : LE MODELE D'UNE ENTREPRISE DURABLE

Après avoir découvert le pionnier de la RSE, en l'occurrence PATAGONIA, puis quelques-unes des jeunes pousses françaises, nous vous proposons à travers ce dernier numéro de découvrir un fleuron hexagonal ayant également orienté sa mission d'entreprise dans cette direction.

A l'instar de RESPIRE, FAGUO ou encore PERUS, à une échelle plus importante d'un point de vue structurel, l'entreprise familiale fromagère BEL — connue notamment pour ses cinq marques phares, La Vache qui rit, Babybel, Kiri, Boursin ou encore Leerdammer — est engagée depuis plus de quinze ans déjà dans une démarche de RSE. Cela s'illustre en autres par la signature, en 2003, du Pacte Mondial des Nations Unies. Conscient des changements de mode de consommation, le groupe a décidé d'aller plus loin en adoptant un modèle durable et responsable ayant un impact positif pour l'ensemble des parties prenantes. Autrement dit de l'agriculteur laitier à l'assiette du consommateur, tout en protégeant la planète.



Mais comment avoir un tel impact positif de la fourche à la fourchette ?

Le groupe BEL souhaite créer de la valeur à chaque étape de la chaîne de valeur, sans oublier aucun partenaire (qu'il soit interne ou externe).

Par exemple, l'organisation va veiller aussi bien à ce que l'alimentation des vaches laitières soit la plus saine possible qu'à la valorisation des emballages, tout en faisant en sorte que le consommateur final bénéficie d'un produit bon pour sa santé et riche en apport nutritionnel.



NOTRE ZOOM SUR LA RSE

BEL : LE MODELE D'UNE ENTREPRISE DURABLE

Par ailleurs, afin de garantir l'application de sa mission d'entreprise durable, BEL s'est fixé seize objectifs à atteindre d'ici 2025, et s'articulant autour de quatre piliers stratégiques :



**AGRICULTURE
DURABLE**



**NUTRITION
ATTENTIVE**



**EMPREINTE
ENVIRONNEMENTALE**



**BIEN-ÊTRE
DE TOUS**

A titre d'illustration, concernant le troisième pilier cité, l'un des objectifs de cette entreprise phare française sera de travailler vers des emballages 100% recyclables et ou biodégradables, d'ici 2025. Côté Humain, inhérent au dernier pilier mis en exergue, la promotion de la diversité Femmes-Hommes est également devenu un objectif primordial. Ici, l'idée étant de passer de 21% (KPI 2018) à 40% (KPI souhaités en 2025), de part de femmes dans le Top management, soit doubler celle-ci.

Ainsi, l'entreprise familiale fromagère, d'origine jurassienne, et présente aujourd'hui dans plus de 130 pays dans le monde, a fait le choix d'intégrer cette vision de l'entreprise et de la place de cette dernière dans la société, au sein même de sa stratégie business. Nous remarquons d'ailleurs que les trois piliers du développement durable, dont fait référence le rapport Brundtland (1987), sont bel et bien présents : écologique, social et économique.

A l'image de BEL, d'autres entreprises françaises mondialement connues ont aussi transformé leur modèle à leur manière, comme c'est le cas pour une autre organisation du secteur agro-alimentaire : DANONE (déjà très en pointe dans les années 1990 avec la publication du bilan RSE bien avant la loi NRE de 2001).



RETOUR SUR LES WEB CAFES RH

4 THEMES D'ACTUALITE — 250 CONNEXIONS RECENSEES !

En ces temps troublés, la fonction RH est fortement sollicitée et doit faire preuve d'agilité. Chacun est confronté à la même situation mais sa mise en œuvre reste différente en entreprise.



Cette période de crise sanitaire nous incite à instaurer de nouvelles dynamiques, en adéquation des contraintes organisationnelles conduites pendant et après le confinement. Dans ce contexte actuel, un bon nombre de salariés a récemment dû se faire à un nouveau mode de travail, totalement inédit. Pour les managers, il a fallu repenser la gestion des collaborateurs pour maintenir les liens sociaux et garantir la performance de nos entreprises.

C'est pourquoi face à plusieurs de nos interrogations, l'association Personnance a mobilisé son réseau pour répondre aux différentes questions soulevées par le Covid-19.

Pendant 4 semaines consécutives, Personnance a ainsi proposé à l'ensemble de ses adhérents un rendez-vous hebdomadaire animé en webinar.

Retours d'expérience, conseils pratiques, échanges autour de questions réponses... revenons plus en détail sur ces dernières semaines :

Le programme du premier Web Café RH était : « Dispositifs juridiques d'urgence et déploiement opérationnel : opportunités et anticipation des risques ». A cette occasion, Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférences en droit et Nicolas HERON, Directeur des Ressources Humaines ESSILOR France, ont croisé la théorie et la pratique pour proposer des solutions à nos problématiques.

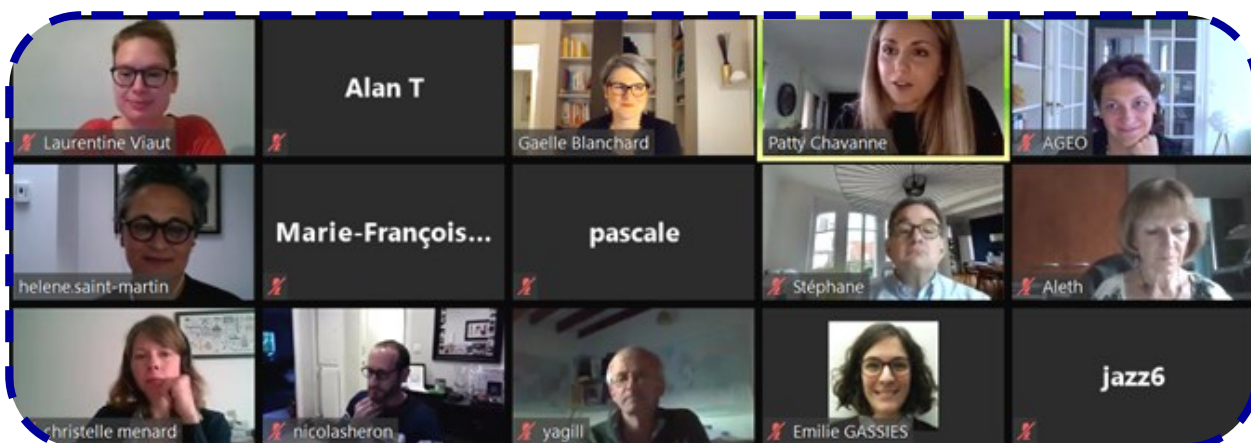
Pour le deuxième rendez-vous, Gaëlle BLANCHARD-LECLERE, Psychologue et fondatrice de OZALEE Conseil et Hélène SAINT-MARTIN JAMMET, Responsable Ressources Humaines à France Télévisions pour France 3 Bourgogne-Franche-Comté nous ont donné de précieux conseils autour du thème « Manager l'incertitude : repérer les impacts psychologiques qui sont en jeu dans la période actuelle et adapter sa posture RH ».

**WEB
CAFE
RH**

RDV HEBDO
COVID 19

RETOUR SUR LES WEB CAFES RH

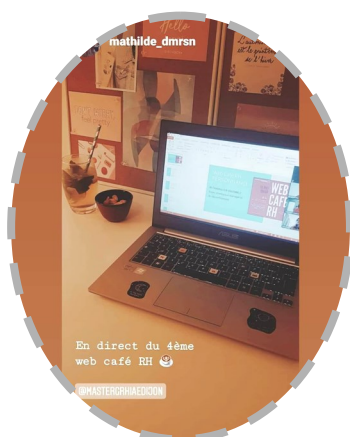
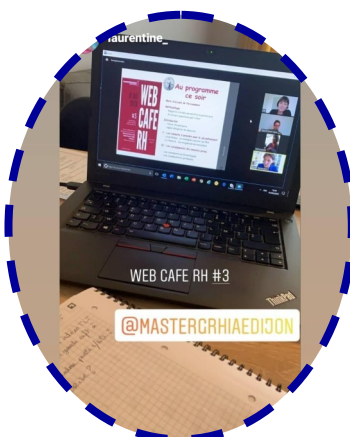
4 THEMES D'ACTUALITE — 250 CONNEXIONS RECENSEES !



Pour le troisième webinar, place à des regards croisés concernant le champ du « Déconfinement : Passage du PCA au PRA, les bases et les enjeux RH ». Cécile CASEAU-ROCHE, Anne-Brigitte CASEAU, Architecte DPLG, Virginie PETITCUENOT, Responsable Ressources Humaines chez Leroy Merlin, nous ont ainsi offert leurs retours d'expérience et les mesures prises pour le déconfinement.

Enfin pour le dernier Web Café RH, Nathalie DECHELETTE, Directrice du CIBC Bourgogne Sud, Delphine COQUARD, Consultante et Coach professionnel chez "Vos ressources sont humaines" et Olivier LAVAL, Co-dirigeant et Coach chez Coheliance, ont répondu à nos questions sur le thème de « Retravailler ensemble : Enjeux stratégiques du déconfinement pour le management ».

Nous espérons que ces rendez-vous vous ont permis d'y voir plus clair dans ce contexte si particulier et nous réfléchissons dès à présent à mettre en place ces rencontres virtuelles de façon régulière pour les mois à venir.
Nous sommes heureux et vous remercions d'avoir répondu aussi nombreux à ces 4 Web Cafés RH made in Personnance, avec au total plus de 250 connexions recensées !



RETOUR SUR LES WEB CAFES RH

TEMOIGNAGE D'HELENE SAINT-MARTIN JAMMET (PROMO 1994)

« Que la force du réseau soit avec toi »

C'est une drôle d'énergie qui nous traverse depuis le mois de mars. Pour moi elle est très positive et c'est en grande partie grâce à Personnance ! J'ai l'impression que la fonction RH a compris son rôle et a les moyens d'être à sa place et de se développer encore plus au sein de nos organisations.

Grâce aux web cafés RH de Personnance j'ai pu écouter Gaëlle BLANCHARD-LECLERE (www.ozalee-conseil.fr — 06.87.85.27.36) sur sa pratique professionnelle et sur une approche par l'intelligence émotionnelle.

J'ai aussi écouté Delphine COQUARD (delphine@delphinecoquard.fr — 06.49.80.11.65) et Olivier LAVAL (www.coheliance.com — a.laval@coheliance.com — 06.18.48.71.42) grâce à Nathalie DECHELETTE sur les clés d'un nouvel accompagnement managérial...



RESEAU « Ensemble de lignes ou bandes de communication qui se croisent plus ou moins régulièrement vers une unité de lieu ou de personnes liées par des intérêts communs ou connectés pour partager ou échanger des informations »

Ces contacts m'ont inspiré et j'ai pu faire appel à eux directement dans ma pratique professionnelle en créant #MonInstantRH, des rendez-vous réguliers pour nos collaborateurs sur des thèmes RH qui peuvent les intéresser.

C'est la force de notre réseau de permettre ces initiatives et je voulais en témoigner : Cette simplicité de connexion et de partage enrichit chacun et chacune d'entre nous, jeunes padawans ou petits jedis RH que nous sommes.

Merci Personnance !

Nous remercions tous les intervenants pour leur partage d'expérience, tous les membres du bureau qui se sont impliqués, ainsi que les membres Personnance qui se sont connectés !

LA FORMATION FACE AU COVID-19

LES CONSEQUENCES POTENTIELLES DU COVID-19 SUR L'APPRENTISSAGE

Alors que nous sommes à l'aube de sortir de la crise sanitaire liée à l'épidémie mondiale Covid-19, c'est désormais une crise économique qui se profile.



Demandeurs d'emploi, travailleurs précaires ou encore salariés de secteurs nettement fragilisés, à l'instar du transport aérien, pour ne pas tous les énumérer, sont autant de « victimes » collatérales de cette crise mondiale inédite. Parmi celles-ci, on retrouve notamment les jeunes générations, surnommées aujourd'hui de « génération sacrifiée » ou encore « génération Covid-19 ».

L'une des raisons de ce fort impact concernant cette catégorie de la population peut entre autres s'expliquer en raison des conséquences pessimistes qui planent sur l'apprentissage professionnel.

En effet, si fin 2019, on comptait plus de 490 000 apprentis, soit 16 % de plus qu'en 2018, ce ne sera sans doute pas le même constat qui sera fait à la rentrée prochaine. Une baisse de 30 % du nombre d'apprentis est attendue en septembre 2020, baisse qui est due à la crise actuelle... Mais quelles sont les raisons d'une telle projection à la baisse ?



En raison de la crise, la situation financière des entreprises ne permet pas à celles-ci de recruter de jeunes recrues sachant qu'un apprenti représente tout de même un coût financier.

De plus, les PME, qui sont habituellement les plus friantes à recruter des apprentis (40 % des embauches) sont aujourd'hui frileuses à en recruter à la rentrée prochaine, car étant les plus exposées à l'incertitude du moment.



Par ailleurs, en parallèle du fait que les futurs apprentis seront durement touchés par les conséquences de la crise sanitaire de 2020, c'est également le cas pour les étudiants en contrat d'apprentissage en cours.

Bon nombre d'entre eux ont connu des périodes en chômage partiel ou voir même des ruptures de contrats pour les plus malchanceux. S'ajoute également la non-possibilité pour ces jeunes de suivre leurs formations habituellement dispensées en présentiel, pouvant nuire à la qualité d'apprentissage.

LA FORMATION FACE AU COVID-19

LES CONSEQUENCES POTENTIELLES DU COVID-19 SUR L'APPRENTISSAGE

On remarque également que les étudiants en formation professionnelle sont touchés de façon inégale.

A vrai dire, certains secteurs en particulier tels que le BTP, l'hôtellerie et la restauration ou encore l'aéronautique sont des domaines d'activités fortement impactés par cette crise économique post-Covid-19.

Généralement, les moins qualifiés sont plus concernés que les diplômés du supérieur.

Face à cette réalité et à l'urgence, l'Etat via l'allocution du Président de la République, Emmanuel MACRON, le 04 juin dernier, a promis d'injecter environ 1 milliard d'euros pour sauver l'apprentissage. Le but étant le rehaussement de l'aide à l'embauche de sorte à ce qu'il en coûte très peu à l'entreprise la première année de formation.



Pour cela, le Gouvernement prévoit de mettre en place les quatre mesures phares suivantes :

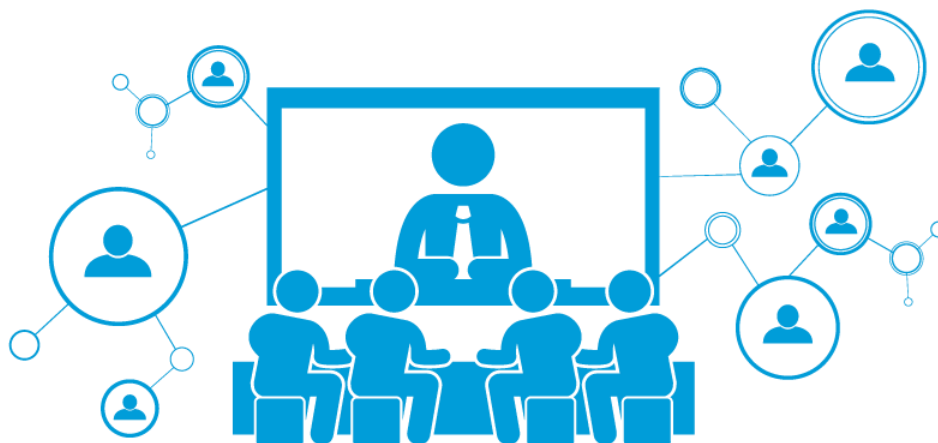
Le versement à partir du 01/07/20 et jusqu'au 28/02/21 de 5 000 € pour les mineurs et 8 000€ pour les adultes

Le passage de 3 à 6 mois de la période à disposition d'un jeune inscrit en CFA pour trouver un employeur

Pour tout vœu de formation en apprentissage émis par un jeune, une proposition d'offre lui sera adressée

L'éligibilité de l'aide au premier équipement (jusqu'à 500€) à l'achat d'un ordinateur portable ou d'une tablette

Ces mesures seront-elles suffisantes pour éviter une baisse drastique du nombre de jeunes en apprentissage à la rentrée prochaine ? Seul l'avenir nous permettra de le savoir.



LES SELECTIONS MASTER GRH

UN RECRUTEMENT PAS COMME LES AUTRES !

Pour la première fois depuis sa création en 1975, les entretiens de sélection du Master GRH ont eu lieu à distance entre le 15 et le 19 mai en fonction des disponibilités de chacun. Face à cette situation inédite, les maitres mots étaient adaptation et bienveillance !



William BARBARAY (promotion 2017)

Voici quelques statistiques révélatrices de la forte attractivité de notre formation : nous avons reçu 496 candidatures pour accéder au M1, 86 candidatures en M2, et 104 candidatures en Double compétence. Après l'analyse des dossiers, il y avait 66 personnes admissibles en M1, 20 en M2, et 9 en Double compétence.

Concernant les entretiens, le choix a été fait d'utiliser la plateforme Microsoft Teams avec des jurys de 2 personnes : 6 jurys en M1 (18 places à prendre), 2 jurys en M2 (3 places à prendre), 1 jury en Double Compétence (1 place à prendre).

Chaque candidat devait ainsi réaliser deux entretiens d'une vingtaine de minutes. Le mercredi, s'en est suivi le débriefing pour dresser la liste des personnes retenues.

Ne pouvant être physiquement aux côtés des candidats pour les guider et les épauler durant les entretiens, la promotion 2020 du Master 2 GRH a décidé de créer une vidéo et de leur partager quelques jours avant le moment tant attendu. Nous y retrouvons des conseils pour bien se préparer et réussir ses entretiens, des encouragements, et également les qualités et les avantages à rejoindre le Master GRH de l'IAE Dijon.



Un grand merci à tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la bonne organisation de ces sélections !

ENQUETE INSERTION PROFESSIONNELLE

PROMOTIONS 2017 — 2018 — 2019

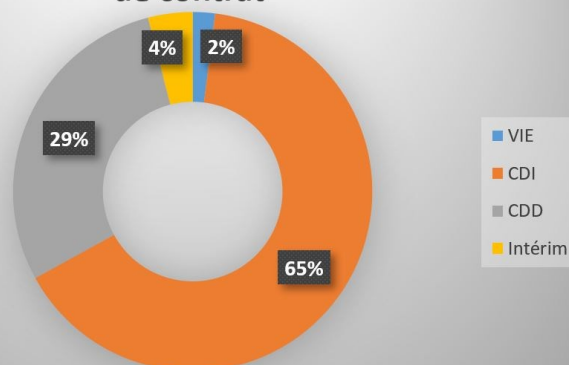


La fin du cursus universitaire des étudiants du Master 2 GRH se rapproche à grand pas, synonyme également pour eux d'intégration sur le marché du travail dans les mois à venir. Dans la perspective de leur donner plus de visibilité mais aussi dans l'optique d'en savoir davantage sur l'avenir des derniers diplômés, votre équipe Perso'news vous propose les résultats de son enquête.

Ainsi, afin d'analyser l'insertion professionnelle des diplômés du Master GRH de l'IAE Dijon et d'obtenir un aperçu de l'intégration des diplômés issus des trois dernières promotions sur le marché de l'emploi (en septembre 2017, 2018 et 2019), une soixantaine de ces derniers ont répondu à notre questionnaire. En parallèle, cette étude nous permet également de réaliser un comparatif avec les études antérieures réalisées par Samuel MERCIER, directeur de l'IAE Dijon et du Master 2 GRH, dans le but d'analyser si l'insertion professionnelle des diplômés de ce master tend à évoluer ou non.

Tout d'abord, en ce qui concerne la situation actuelle des ex-étudiants issus des trois dernières promotions, celle-ci semble tout à fait encourageante étant donné que 90% d'entre eux sont aujourd'hui en poste. De plus, pour le type de contrat occupé par ces jeunes diplômés, nous constatons que 65% d'entre eux sont en possession d'un CDI contre 29% pour un CDD. Les VIE et les contrats en intérim représentent respectivement 2% et 4%.

Répartition des postes occupés par type de contrat



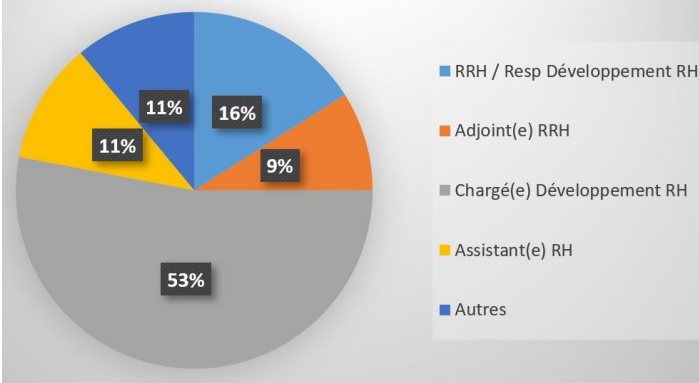
Des données qui illustrent une certaine stabilité professionnelle des dernières promotions.

Le salaire moyen de celles-ci est estimé à 35 000€ bruts. Par ailleurs, un individu sur deux a actuellement un statut de cadre (51% des anciens diplômés interrogés en poste).

ENQUETE INSERTION PROFESSIONNELLE

PROMOTIONS 2017 — 2018 — 2019

Nature des postes occupés



Mais alors, sur quel type de poste évoluent-ils ?

Plus de la moitié de la population ayant fait l'objet de cette enquête occupe à ce jour un poste en tant que Chargé(e) RH / Chargé(e) de Développement RH. Parmi ces professionnels, nous retrouvons notamment des collaborateurs travaillant sur des métiers tels que Chargé(e) de recrutement ou de formation. Des positions qui ne sont pas rares pour les jeunes pousses du marché du travail.

A noter, le taux significatif de RRH ou de Responsable en Développement RH (16%).

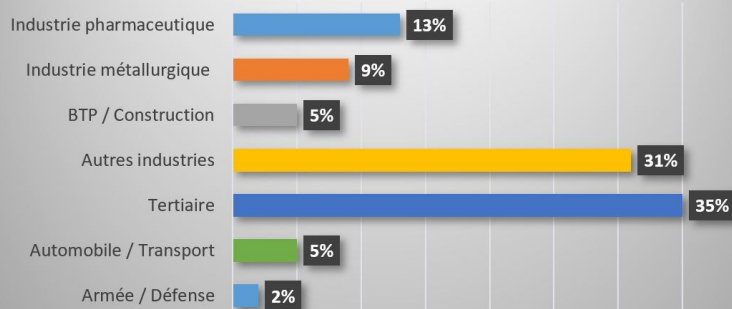
Cela montre que des postes à responsabilité voire à dimension managériale sont très vite proposés aux jeunes générations entrantes dans le monde professionnel RH.



Plus généralement, nous nous apercevons que les jeunes profils RH formés à l'IAE Dijon se tournent pour la plupart vers des métiers qualifiés de généralistes en Ressources Humaines (58%). Ensuite, ce sont ceux en lien avec le Développement RH qui attirent les nouveaux entrants sur le marché de l'emploi (31%).

Les autres métiers (consultant RH, juriste social...) demeurent plus en marge (11%).

Répartition des postes occupés par secteur d'activité



Qu'en est-il des secteurs d'activité concernés ?

Sans surprise, c'est celui de l'industrie qui est le plus représenté (58%). L'industrie pharmaceutique se distingue notamment (13%), suivie de l'industrie métallurgique (9%) et de l'industrie du BTP / Construction (5%). Le tertiaire arrive en seconde position (35%). Les secteurs de l'Automobile / Transport (5%) et de l'Armée et de la Défense (2%) complètent les résultats.

ENQUETE INSERTION PROFESSIONNELLE

PROMOTIONS 2017 — 2018 — 2019



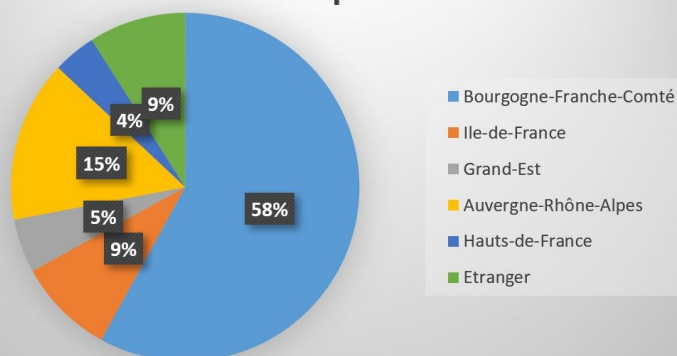
Enfin, si nous jetons un rapide coup d'œil à la répartition géographique des postes occupés par les récents diplômés, nous nous rendons compte qu'à l'instar de la localisation de leur établissement de formation, ceux-ci restent avant tout en Bourgogne-Franche-Comté (57%).

Cela pouvant potentiellement illustrer une mobilité géographique professionnelle qui s'avère timide.

Les autres bassins d'emploi sont la région Auvergne-Rhône-Alpes (15%) ainsi que l'Ile-de-France (9%), notamment en raison de la présence des deux métropoles phares qui sont respectivement Lyon et Paris.

Il est aussi intéressant de mettre en valeur le fait que certains ex-étudiants du Master GRH aient fait le choix de partir à la conquête de l'étranger (9%).

Répartition géographique des postes occupés



En résumé, les indicateurs soulevés à travers cette étude portant sur les trois dernières promotions mettent en exergue une bonne insertion sur le marché du travail. Le nombre de personnes actuellement sous contrat et le nombre de personnes sous CDI peuvent par exemple en témoigner.

Si nous nous attendons à ce que le contexte économique, en lien avec la crise sanitaire que nous avons vécu, soit morose à la rentrée prochaine, nous pouvons y voir quelques éclaircies au travers de cette analyse.

CRITIQUE CULTURELLE LIÉE A LA GRH

CINEMA

Pour cette troisième publication Personew's de l'année 2020, votre équipe de journalistes en herbe vous propose une nouvelle fois de vous pencher sur une oeuvre cinématographique.

Ainsi, nous avons décidé d'analyser le film de Michele PLACIDO, *7 Minuti* (2018).

Les salariés de l'usine textile Vazzari craignent pour l'avenir de leur site. Lorsqu'un groupe français manifeste son intention de racheter l'entreprise, les doutes des salariés ne s'apaisent guère. Les trois cents ouvrières craignent notamment une délocalisation partielle voire totale de l'activité, une diminution des effectifs, une réduction de salaire.

Alors, quand les repreneurs annoncent la reprise de l'usine sans aucun licenciement ni délocalisation, quel ne fut pas le soulagement des salariées.

Cependant, cette reprise est assortie d'une condition : qu'elles acceptent la diminution de leur pause déjeuner de 7 minutes.

Les onze déléguées du personnel doivent alors, au nom de leurs collègues, accepter ou refuser cette contrepartie.



CRITIQUE CULTURELLE LIÉE A LA GRH

CINEMA

De nombreuses interrogations surviennent alors :

Que représentent ces 7 minutes pour leur nouvel employeur ?

Converties en mois ou en années, que représentent ces 7 minutes ?

N'est-ce qu'un début que l'employeur décidera d'augmenter à terme ?

Et si tout simplement avec ces 7 minutes, c'est leur dignité qu'elles abandonnaient ?



En effet, au-delà du scénario, le film amène les spectateurs à se questionner sur de nombreuses problématiques et enjeux : les conséquences d'un rachat d'une entreprise familiale par un groupe, la précarité du travail, les discordances entre les différentes générations.



Derrière tous ces personnages se cachent des récits de vie différents empreints de vécus bien souvent tourmentés.



REGARD A L'INTERNATIONAL

INTERVIEW DE GUILLAUME PETIT (PROMO 2019)



Tout d'abord, pourquoi as-tu souhaité partir à l'étranger après ton Master 2 ?

Après mon semestre en Erasmus, j'ai acquis la certitude que je voulais vivre de nouvelles expériences à l'étranger et découvrir de nouveaux pays, de nouvelles cultures, de nouvelles personnes. La période qui suit l'obtention du master me paraissait le bon moment pour en profiter et élargir mes horizons.

Comment t'es-tu organisé pour trouver un emploi à l'étranger ?

J'ai d'abord cherché à trouver un emploi dans une entreprise française à l'étranger via un VIE [Volontariat International à l'Etranger] mais sans trouver la bonne adéquation entre emplacement et missions proposées. En élargissant mes recherches, je suis tombé sur des offres de stage relayées par l'Office Franco-Québécois de la Jeunesse dont certaines avaient des missions variées dans des environnements que je ne connaissais pas. J'ai tout simplement postulé et me voici.

En termes de pratiques RH, as-tu remarqué des différences entre la France et le Canada ?

La principale différence qui m'a d'abord marqué, c'est le contexte du marché du travail ! Le Québec et Montréal connaissent un plein emploi qui rend l'approche du recrutement et de la rétention très différentes. Ici les candidats sont rares et c'est la séduction plutôt que la sélection qui s'impose ! Sinon en termes de pratiques mêmes, il y a peu de différences, les grands principes de gestion du recrutement, des carrières, de la rémunération sont les mêmes, les autres différences qui m'ont marqué se situent plutôt au niveau du droit du travail, bien plus « permissif » des relations sociales, étant dans une entreprise non syndiquée, et de l'état d'esprit des québécois, très agréables et tellement « chill ».

Selon toi, la fonction RH est-elle envisagée différemment en France et au Canada ?

Je pense que la fonction RH est également perçue comme un réel Business Partner au rôle incontournable dans les organisations, y compris dans une PME comme celle pour laquelle je travaille [une entreprise de traiteur événementiel et corporatif]. Et comme en France, selon moi les mesures mises en place et les orientations dépendent surtout des individus et de leurs sensibilités.



REGARD A L'INTERNATIONAL

INTERVIEW DE GUILLAUME PETIT (PROMO 2019)

As-tu constaté des différences en termes de management ?
Auquel cas, peux-tu nous donner un exemple ?

Je pense que le management est assez semblable à ce qu'on peut voir en France, j'ai l'impression que les managers ici sont très concernés et n'ont pas peur de mettre la main à la pâte, jouent beaucoup un rôle de leader technique plus que de contremaître.



A l'issue de ton emploi souhaitez-tu rentrer en France ?

Mon employeur m'a proposé une embauche à la suite de mon stage, mais j'ai encore d'autres expériences à vivre. J'ai donc accepté de rester pour un contrat de 6 mois, puis je verrai selon mon envie du moment et les opportunités qui se présentent à moi. Le monde est vaste et les aventures à vivre nombreuses !

Cette année nous tenons à mettre à l'honneur la RSE dans nos numéros Perso'News. Ainsi, peux-tu nous dire quelle est l'approche de l'entreprise dans laquelle tu es en matière de RSE ?

Cette question tombe bien ! L'entreprise pour laquelle je travaille a d'abord fait de la santé de ses clients et de la conscience écologique de ses produits son principal cheval de bataille, mais nous nous sommes aperçus que cet aspect culturel s'était un peu essoufflé. La volonté de revenir à ces valeurs et la forte concurrence pour l'attraction des talents nous a incité à lancer une politique de développement des actions RSE et de la marque employeur, même si le projet est présentement en pause, Covid-19 oblige...

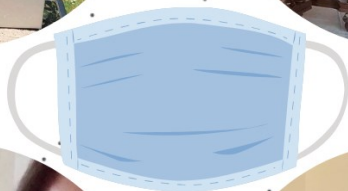
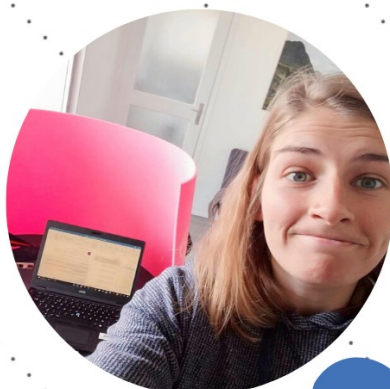
Même si les canadiens me paraissent moins sensibilisés à la question écologique notamment (mais plus soucieux du bien-être de chacun), cette approche ressemble beaucoup à ce que j'ai pu voir en France : une démarche honorable et à mon sens nécessaire, qui ressemble tantôt plus à un argument marketing, tantôt à une réelle volonté désintéressée, mais les consciences individuelles jouent un rôle essentiel. Sans acteurs réellement sensibles et investis, une telle démarche a peu de chance de naître et d'aboutir.

Avant de clôturer cet échange, un conseil aux étudiants qui souhaitent partir à l'étranger ?

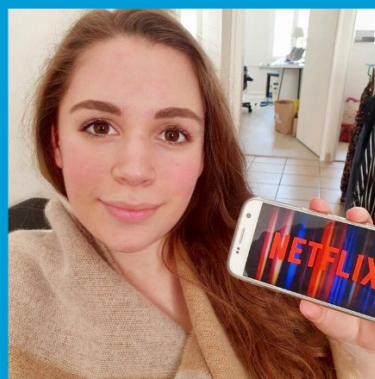
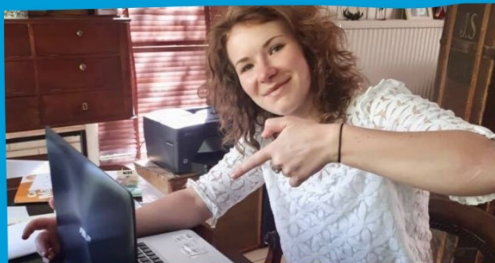
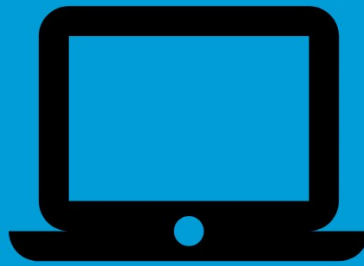
J'encouragerais sans hésiter des étudiants qui souhaiteraient partir ou qui envisagerait cette possibilité, à franchir le pas ! C'est vraiment un moment idéal pour découvrir de nouveaux horizons avant d'éventuellement faire des plans de vie à plus long terme.

Se décider est souvent le plus difficile mais tout ce qui arrive après n'est que découvertes, rencontres et expériences de vie inoubliables ! Les possibilités sont aujourd'hui nombreuses et c'est en sortant de sa zone de confort que l'on découvre qu'un monde entier nous attend. Que ce soit l'aventure, les rencontres, les opportunités professionnelles qui vous attirent, je suis persuadé que chacun sort grandit d'une telle expérience. Foncez !

CLAP DE FIN POUR LA PROMOTION 2020 !



CLAP DE FIN POUR LA PROMOTION 2020 !



CLAP DE FIN POUR LA PROMOTION 2020 !

CE N'EST QU'UN AU REVOIR...

Cette année tant attendue touche déjà à sa fin pour la promotion 2020, non sans regret.

Cette année exceptionnelle (dans tous les sens du terme) nous laissera des souvenirs impérissables.

Nous souhaitons très chaleureusement remercier l'ensemble des intervenants pour leur partage d'expérience, leurs nombreux conseils et leurs chaleureux encouragements.

Bien évidemment, un immense merci à notre Samuel MERCIER international qui, depuis des années maintenant, fait vivre ce Master exceptionnel.

Nous souhaitons une bonne continuation à la future promotion et qu'elle vive dignement cette année haute en couleur ! A très vite, cher réseau. La promotion 2020 du Master 2 GRH et RSE.



CARNET ROSE



Naissance d'Adélaïde : Félicitations à Oriane Germain (promo 2013)

Naissance de Solal le 12/05/2020 : Félicitations à Elise Bordini (promo 2008)

Association Personnance

MASTER GRH DIJON



Nos valeurs

- / Partage
- / Dynamisme
- / Ethique
- / Compétences
- / Solidarité
- / Convivialité

MASTER GRH DIJON

Etudiants

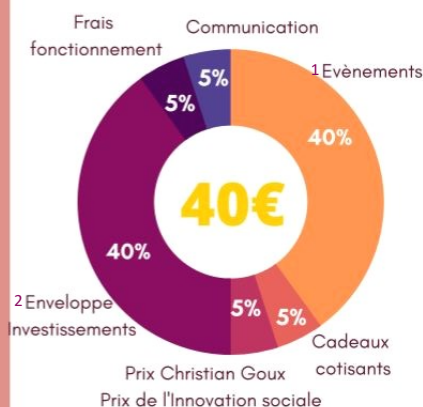
Personnance
MASTER GRH DIJON

Bureau &
Membres
Personnance

Evolution des cotisations



Personnance a besoin de vous



Les avantages Personnance



Café RH

3 Rendez-vous annuels



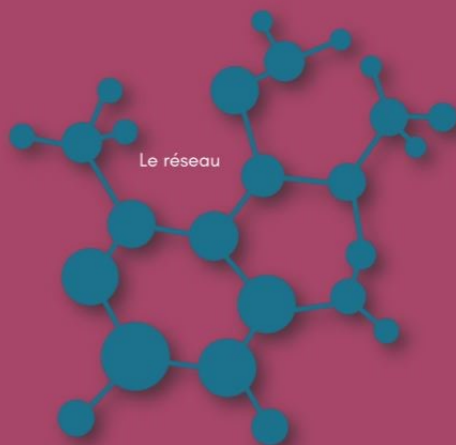
Gala Personnance



Annuaire Personnance



Perso news
Veilles sociales
Offres d'emplois

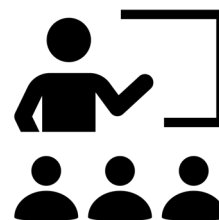


Pour cotiser :

Cliquez sur l'image



Merci !



RENTREE PERSONNANCE

SAMEDI 12

SEPTEMBRE



Marine, Axel & Alan



PLACE A LA COM'
2021 POUR VOTRE
N° AUTOMNAL

¹ Rentrée Personnance—Café RH—Gala

² Site internet—Informatique—Roll-ups