

perso'news

❑ Actualités Personnance
**Visite virtuelle Schneider
Electric, Gala décalé en
septembre...**

❑ Regard à l'international
**Agathe Brenot et son
expérience à NY !**

❑ Expérience Intervenant
**Sandrine Vannet,
Présidente du collège
industrie du Conseil des
Prud'hommes**

❑ En quête d'enquête
**La place des femmes dans
la fonction RH**

Association **Personnance**
MASTER GRH DIJON



MASTER
GRH
2021
Dijon

SOMMAIRE

Evènements

03

04

Retour sur le Web Café RH

Expérience Intervenant

06

09

En quête d'enquête

Regard à l'international

11

13

Flash info

Quizz : Quel DRH êtes-vous ?

14

16

Réponse des mots mélangés

Carnet rose

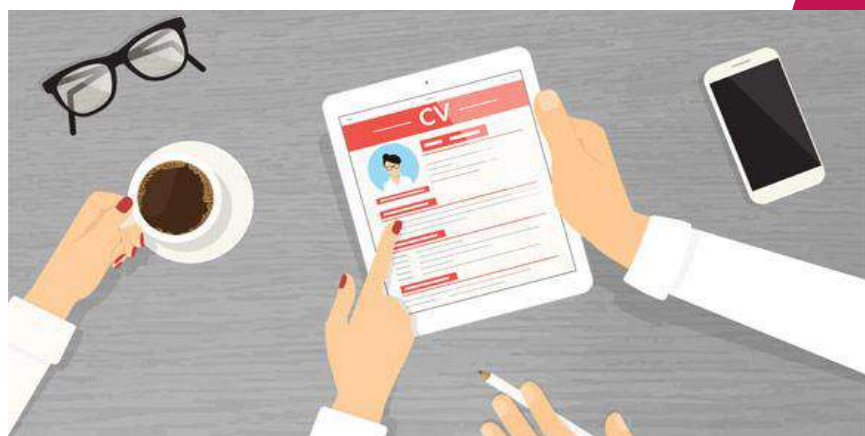
16

17

Retrouvez-nous sur...

ÉVÈNEMENTS

Le 26 février dernier, la promotion 2021 du Master GRH a eu l'occasion de **visiter virtuellement le site Scheiner Electric** (usine de Dijon). Cette traditionnelle visite vient appuyer et illustrer l'intervention de notre Nicolas Héron national, sur le thème du **Lean Management**. La promotion toute entière remercie une nouvelle fois les salariés Schneider pour leur enthousiasme et pour leurs explications !



En mars, suite aux deux premières interventions de Stéphane Marmorat (Orange) au sujet du **recrutement**, la promotion s'est transformée en **jury d'entretiens** le temps d'un après-midi ! Suite à cela, Orange a accueilli début avril un stagiaire et futur alternant en Marketing / Digitalisation. Félicitations à lui !

À venir...



Entretiens de
sélection M2 GRH



Gala de Fin
d'année*

Perso'News
n°74



Pensez à la cotisation
pour bénéficier du
traditionnel tarif
préférentiel !

**sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire*

**2nd Web
Café RH
Promo
2021**

**25
février
2021**



RECRUTEMENT
prévisions & processus

ALTAGILE
Créateur de solutions
Humaines

Cliquez sur l'image
pour aller plus loin



Le contexte sanitaire étant inchangé, le second café RH de la promo 2021 qui a eu lieu le 25 février était un Web Café RH. Son sujet ? Les modes de recrutements. L'équipe PersoNews vous propose une petite rétrospective !



La première intervenante, **Marlène ROLLET**, est Consultante Relations Entreprises à l'APEC Bourgogne-Franche-Comté. Son intervention était tournée vers **l'Intelligence Artificielle (IA)** dans le recrutement.

Après avoir défini l'IA comme une machine visant à remplacer l'intelligence humaine, Marlène nous a exposé les différents systèmes d'IA, permettant d'aider les RH dans le recrutement ; les impacts de cette dernière sur notre métier de recruteur ; et enfin les effets positifs et limites du système d'IA.

Ce système n'a pas vocation à s'emparer de l'ensemble du processus de recrutement mais à **focaliser la décision humaine en fin de processus**.

Afin d'axer notre réflexion sur les « soft skills », la soirée s'est poursuivie avec l'intervention de **Marion PAGEOT**.

Dirigeante et fondatrice de **Altagile**, éditeur de logiciel RH, elle nous a présenté Softy, un logiciel de gestion des candidatures.

Après un état des lieux des difficultés auxquelles sont confrontées les professionnels RH (baisse de la durée de vie d'une compétence, peine à recruter), Marion Pageot nous a rendu compte de la divergence des attentes candidats avec les outils recruteurs.

Alors que les compétences les plus valorisées en 2030 seront la créativité, la logique et l'intelligence émotionnelle, l'intervenante nous a expliqué comment l'algorithme Softy arrivait à rendre l'offre et le candidat compatible à 85%.



**2nd Web
Café RH
Promo
2021**

**25
février
2021**



Pour clôturer cette soirée, nous avons eu l'honneur d'accueillir **Marine QUINQUENEL**, Lead People Development chez **La Javaness**. Son intervention était l'occasion de nous présenter sa façon de recruter au mieux des postes pénuriques. Deux aspects ont été abordés à savoir comment attirer ces profils et comment le faire dans un processus de recrutement efficient. La solution apportée est de **créer un lien avec les profils pénuriques**, de s'intéresser à leur métier, d'adapter nos canaux de recrutement etc.

**L'ensemble de la promotion remercie les
intervenants et les participants du deuxième
Web Café RH de la promotion 2021 !
RDV le 15 août pour le résumé du 3^{ème}
Web Café RH du 29 avril sur le thème des
« Ressources Humaines à l'ère Covid »**



*See
you
soon*

EXPERIENCE INTERVENANT

Sandrine VANNET



Le 20 janvier 2021, la promotion 2021 a accueilli Sandrine Vannet pour une après-midi d'intervention au sujet du Conseil des Prud'hommes (CPH). Retour sur sa carrière et sur son expérience auprès du Master 2 GRH.

Pouvez-vous vous présenter ?

J'ai une double formation RH/Droit. J'ai découvert le droit en faisant mes études et c'est devenu une passion : **je joue au droit comme on peut jouer aux échecs.**

J'ai commencé ma carrière à 24 ans comme créatrice d'entreprise (*Ndlr : SV fait référence à l'Association EFOR39, spécialisée dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi*). Ensuite, je suis entrée dans une petite filiale du Groupe SEB, où **j'ai dû créer la fonction RH !** A l'époque, elle n'existait pas, il n'y avait que le service du personnel qui s'occupait des contrats de travail et de la paie.

J'y suis restée ; et au fil des ans, j'ai évolué. Trente ans plus tard, je suis **DRH Société SEB et de la société SEB Moulinex, fonctions avec lesquelles je cumule le mandat de Directrice Générale de la société SEB.**

« En tant que RH, on se doit d'être le garant de l'équité et de l'homogénéité de l'entreprise. »

Comment êtes-vous arrivée là ?

J'ai un vrai sens des responsabilités, ce qui m'a permis de **toucher à plusieurs univers**, même si ce n'étaient pas des univers directement liés à la fonction RH (notamment les installations techniques et le bâtiment !) et qui ne font donc pas partie du périmètre traditionnel.

La fonction RH est **au cœur de l'entreprise**, elle est très transversale. Un bon DRH est quelqu'un qui est de bon conseil pour tous les opérationnels. Mais pour conseiller, il faut connaître leurs jobs.

Au fil des années, j'ai su m'entourer des bonnes personnes et créer un réseau. **Un bon réseau, c'est du donnant-donnant, si on veut recevoir, il faut savoir donner.**



EXPERIENCE INTERVENANT

Sandrine VANNET

Depuis quand intervenez-vous dans le M2 GRH ?

[Rire] ça fait longtemps ! 10 ou 15 ans peut-être.

Etes-vous intervenue sur d'autres sujets que le Conseil des Prud'hommes ?

Je suis toujours intervenue sur le sujet du CPH mais auparavant je réalisais aussi un séminaire sur les **Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**. Je trouvais intéressant d'aborder ce sujet avec les étudiants du Master 2 GRH afin de **donner une approche concrète et pragmatique**, de leur faire découvrir les coulisses de la négociation, comment sauver des emplois...

Pour l'intervention sur le CPH je me sers de l'audience à laquelle la promotion assiste plus tôt dans l'année, cela leur permet de bien **visualiser et d'avoir une continuité**.

« A partir du moment où j'y trouve un intérêt, ce n'est pas une contrainte. »

Qu'est-ce qui vous plaît dans cette expérience d'intervenant ?

Je trouve ça très sympa, j'aime ce côté **transmission**. En tant que manager, **je suis là pour faire grandir**, c'est pareil ici avec les étudiants. C'est bien de faire découvrir de nouvelles choses.

Moi, c'est un intervenant extérieur – un avocat – qui m'a fait découvrir le droit. Ça permet aussi de **donner du relief, de la consistance**, à ce que les élèves apprennent.



EXPERIENCE INTERVENANT

Sandrine VANNET

Et le masque alors ?

On s'habitue à tout. C'est sûr que c'est plus agréable quand on peut se voir. Il paraît d'ailleurs que j'ai un visage assez animé [rire]. Mais sincèrement, **je n'ai pas trouvé ça contraignant.**

J'aime voir les visages, voir comment les étudiants réagissent. Mais le principal était de faire cette intervention en **présentiel**.



« Quand je suis dans un tribunal, je suis dans mon élément. »

Est-ce que vous recommandez cette expérience ?

Oui ! Je recommande toujours que l'on sorte de son bureau, de son entreprise et d'aller voir ailleurs. **Il faut savoir être curieux, s'ouvrir au monde.** Quand on a de l'expérience, c'est important de **transmettre**. C'est une belle valeur.

Ndlà : Nous tenons à remercier sincèrement Sandrine pour le temps et la confiance qu'elle nous a accordés. Nous lui adressons une pensée pleine de reconnaissance. En espérant pouvoir assister prochainement à une audience...



Dernière question, comment devenir Conseiller Prud'homal ?

Se rapprocher de l'organisation patronale de votre entreprise (Medef, CPME, etc.).

On recherche des candidats tous les ans, car régulièrement, de nouveaux décrets relatifs à la désignation des conseillers prud'hommes sont ordonnés.

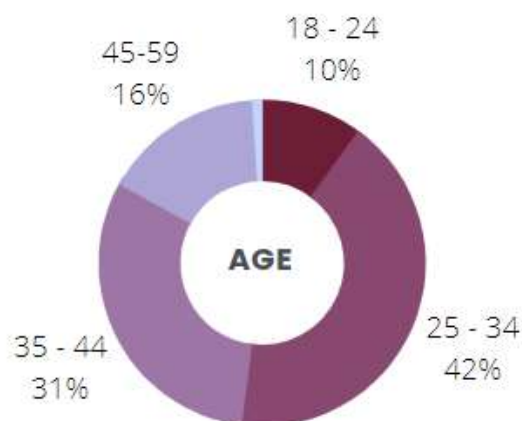
Ensuite, on réalise des entretiens afin d'expliquer **le temps, l'investissement et l'engagement** que cela représente, pour que vous sachiez où vous mettez les pieds.

C'est un mandat où on apprend beaucoup : il y a notamment une formation employeur, réalisée par D. Jacotot, une formation par l'école de magistrature, mais aussi un coaching par les anciens Conseillers. En effet, **il faut un certain temps** pour être à l'aise et autonome en audience car ce mandat offre une **vraie latitude décisionnelle**.

En quête d'enquête

Qui dit printemps, dit calcul de l'index Egalité Professionnelle. Les Fonctions RH ont souvent ce sujet dans leur ligne de mire. Mais qu'en est-il de l'égalité Hommes-Femmes au sein même des Services Ressources Humaines.

L'équipe Personew's vous propose de décrypter une enquête FoxRH de 2018.



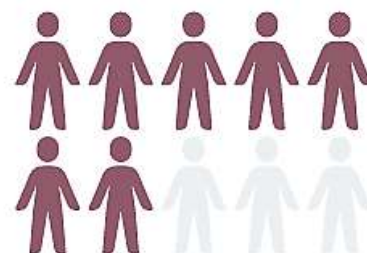
Qui a répondu à l'enquête ?

Cette enquête réalisée par FoxRH propose un échantillon composé de 821 professionnelles femmes de la fonction RH. La majorité (42%) a entre 25 et 34 ans. Enfin, 68% des réponses ont été récoltées par internet.

La représentation des femmes dans les services RH

7 personnes sur 10 travaillant dans les SRH sont des femmes

Au terme de cette enquête, il en ressort que 69% des personnes présentes dans les services RH sont des femmes. Ainsi, passant outre les clichés, la fonction Ressources Humaines est majoritairement féminine.



Si nous axons la question sur les postes à responsabilité, **68% des dirigeants des Services des Ressources Humaines sont des femmes**. Au vue de la répartition globale entre les hommes et les femmes dans la fonction RH, ce chiffre n'est pas étonnant.

Cependant, cette enquête souligne que seulement **8 sociétés du CAC40 ont une femme à la tête des Ressources Humaines**, soit 20%.

Ainsi, malgré la nature même de notre fonction, nous pouvons remarquer que la fonction des Ressources Humaines n'échappe pas à la règle : **plus le poste est à haute responsabilité, moins les femmes sont représentées**.

Les femmes et leur vision dans les services RH



Cette enquête permet de mettre en évidence une certaine frustration de la part des femmes au sein des Services RH. En effet, **80% des femmes interrogées pensent pouvoir occuper un poste avec un niveau de responsabilité plus élevé.**

Pour faire suite avec le résultat précédent, seulement **6% estiment que leur genre leur empêcherait d'avoir une évolution professionnelle.** C'est plutôt le manque de poste de disponible (45%) et le manque d'expérience et de compétences (37%) qui constituent les causes majeures du manque d'évolution professionnelle pour les femmes répondantes de cette enquête.



Pourtant, **34% des femmes pensent qu'elles sont moins reconnues** par la direction que par rapport à leurs collègues masculins. Même, si cela signifie que 66% des femmes ne se sentent pas dans cette situation, cela démontre également qu'une certaine forme d'injustice est perçue dans les SRH.

Malheureusement, cette perception ne se limite pas au service RH. **65% des répondantes estiment que les postes de direction de manière générale sont plus difficilement accessibles par les femmes.** Cette donnée est la traduction même du principe du « plafond de verre » qui existe sur le marché du travail.



Si vous souhaitez aller plus loin, cette enquête mesure également la prise en compte du sujet de l'égalité hommes-femmes dans les services RH :

Etude disponible en intégralité sur ce [lien](#)

RDV au prochain numéro pour une nouvelle analyse d'enquête !



FoxRH
Chasseurs de talents RH et paie

REGARD À L'INTERNATIONAL

Diplômée de la promotion 2018, Agathe BRENOT a accepté de nous accorder du temps pour nous raconter son expérience à New York pendant six mois dès la sortie du master dans une entreprise de retail. Voici un petit résumé réalisé par votre équipe PersoNews !

Agathe
BRENOT



Bonjour Agathe ! Vous avez eu l'opportunité d'avoir une expérience à l'étranger, comment se sont passées vos recherches ?



Bonjour ! J'estime avoir eu **beaucoup de chance** ! Je savais que je voulais aller aux **Etats-Unis** alors j'ai postulé **en masse** dans plein d'entreprises et je suis tombée sur une qui avait l'habitude d'embaucher des français. La DRH était d'origine italienne et parlait couramment français. Elle appréciait beaucoup travailler avec des européens **et avoir une équipe multiculturelle**.

En juillet, j'ai eu un **entretien Skype** (c'était déjà inespéré) puis un deuxième, j'ai été embauché et début octobre j'étais aux Etats-Unis !

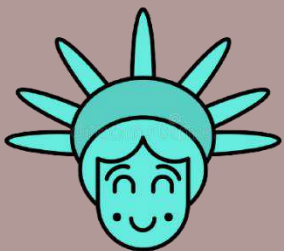
Vous avez dû ensuite commencer les démarches administratives ?

C'est exact, j'ai commencé les démarches pour **demandeur mon visa** et c'était très compliqué. J'ai dû faire les démarches (en anglais !) auprès de **l'ambassade des USA**. Cela allait même jusqu'à devoir argumenter du pourquoi du comment mon passage aux Etats-Unis serait temporaire et que je n'allais pas rester là-bas. J'ai eu l'obligation de faire **une demande de sponsor** pour mon visa auprès d'une entreprise spécialisée (**Intrax**) qui s'occupe de toutes les démarches administratives auprès des Etats-Unis.

Et comment s'est passée votre vie là-bas ?

Bien évidemment, lorsque je suis arrivée, j'ai dû subir les effets du **jet-lag**. Mais j'ai également dû **trouver un appartement** dans un environnement **où je ne connaissais pas les règles** : ses droits, les dépôts de garantie, le préavis etc. C'était très compliqué mais j'ai encore eu de la chance, je connaissais quelqu'un qui connaissait quelqu'un qui libérait une chambre en collocation que j'ai pu récupérer. **La vie new-yorkaise va très vite.**

Il y a une énergie dans cette ville que je n'ai jamais retrouvée ailleurs.



Et votre entreprise ?

Lorsque je suis arrivée dans l'entreprise, la DRH italienne qui m'avait recrutée venait de partir. Nous étions donc **trois dans le service RH** : un nouveau responsable, une personne en contrat temporaire et moi-même. Mais la personne en contrat temporaire est partie également, nous avons donc vite été deux. J'avais des **missions très diverses** : la formation, l'intégration, la gestion des temps. Je devais également réaliser **une étude sur le turn-over**. En un an, il avait atteint **90%** ! C'était incroyable ! J'ai dû trouver les causes de ce turn-over et trouver des actions. Mais malheureusement **c'est culturel** et relativement spécifique à New-York : les salariés restent deux ou trois ans puis partent.



La dernière différence culturelle importante que j'ai pu remarqué **concerne le droit**. En France, le droit du travail est beaucoup **plus contraignant** : aux Etats-Unis, nous n'avons pas besoin de se poser des questions juridiques au moindre problème. Mais **cette flexibilité va dans les deux sens** ... Il ne faut cependant pas oublier que **le droit de la sécurité sociale français est très généreux**. Les **assurances privées** aux Etats-Unis coutent très chères aux salariés et à l'entreprise. Les salariés temporaires n'ont généralement pas de prise en charge de l'assurance médicale par l'entreprise.

Avez-vous remarqué d'autres différences culturelles ?

La GRH était très différente. Je ne sais pas si cela est dû à la culture des Etats-Unis, de l'activité du retail ou de l'entreprise précisément mais **l'ambiance de travail est spéciale**. Chacun mange devant son ordinateur, il n'y a pas de moment convivial en salle de pause comme en France. En plus de cela, ils n'ont **pas les mêmes façons de communiquer**. Ils n'ont pas la critique facile, c'est donc agréable parce que tu n'es jamais pris à défaut mais j'ai l'impression qu'il y a moins d'idées d'amélioration qui émergent. Il faut donc faire attention à ne pas être plus brutal qu'eux. Et c'est d'ailleurs grâce à ce type d'expérience que tu te rends compte que les français sont très critiques !



Par exemple, je me souviens de la personne en contrat temporaire qui ne changeait pas ces vieilles lunettes parce qu'elle n'avait pas les moyens d'avoir une assurance privée.

Un dernier petit conseil pour la fin ?

Personnellement j'ai eu beaucoup de chance, mais je dirais **la persévérance**.

Une expérience à l'étranger implique beaucoup de changement et il **faut être prêt à vivre l'aventure**. Il faut chercher, trouver et **surtout survivre** pour ne pas repartir.



Merci à Agathe pour nous avoir partagé son expérience et rdv le 15 août pour un nouveau regard à l'international !

FLASH INFO

Vous n'avez pas eu l'occasion de lire les veilles sociales sur le site de Personnance ? Pas de panique, l'équipe Perso'News est là pour faire un résumé !



L'ensemble des entreprises doivent mettre en place un plan d'action relatif au télétravail.

Liaisons Sociales du 13/04 – Veille du 12/04 au 16/04

L'activité partielle pour garde d'enfant est prise en charge à 100 %

Liaisons Sociales du 15/04 – Veille du 12/04 au 16/04

La déclaration OETH pourra exceptionnellement être déposée en juillet en cas de difficulté (Information URSSAF du 26/04/2021)

Liaisons Sociales du 29/04– Veille du 20/04 au 26/04

Les aides exceptionnelles à l'embauche des jeunes sont prolongées jusqu'au 31 mai, celles des d'alternants jusqu'à la fin de l'année.

Liaisons Sociales du 06/04– Veille du 05/04 au 09/04

Port du voile : sans clause de neutralité, l'atteinte à l'image commerciale ne justifie pas l'interdiction

Liaisons Sociales du 24/04 – Veille du 19/04 au 23/04

Deliveroo: un livreur n'est pas un salarié, selon la Cour d'appel de Paris

Liaisons Sociales du 21/04 – Veille du 19/04 au 23/04

Discrimination : le droit à la preuve peut justifier la communication de données non anonymisées

Liaisons Sociales du 08/04– Veille du 05/04 au 09/04

Un comité d'experts suggère d'expérimenter un « revenu de base » pour les 18-24 ans

Liaisons Sociales du 07/04 – Veille du 05/04 au 09/04

Le Jeu du Perso'News – Quel DRH êtes-vous ?

Pour ce numéro, l'équipe Perso'News vous propose ce petit test de personnalité : Comptez les différents symboles de vos réponses et retrouvez votre résultat à la fin !

Question 1 : Pour vous la motivation des salariés c'est ...

- ◆ Essentiel car j'apporte beaucoup d'importance au bonheur professionnel et personnel de mes salariés
- Un levier de performance à prendre en compte pour la performance de l'entreprise
- ★ Il faut voir plus loin que la motivation, dans notre entreprise mesurer l'engagement et mettre en place des plans d'action se fait depuis très longtemps
- Une notion inutile, les salariés sont dans l'entreprise pour réaliser leur travail et c'est tout

Question 3 : Concernant la gestion des temps dans votre entreprise ...

- ★ Les managers sont totalement autonomes à ce sujet car ce sont eux les plus à même de gérer ce sujet
- ◆ Je sais que c'est compliqué pour les managers de suivre ce sujet alors je m'en occupe
- Cela ne sert à rien de laisser ce sujet au manager car il y aurait trop d'erreurs
- Nos managers ne sont pas encore autonomes mais nous travaillons à leur montée en compétences pour décharger le service RH

Question 4 : Quels indicateurs mettez-vous en place pour mesurer les actions de votre service ?

- Vous estimez que les indicateurs sont une perte de temps car vous gérez la situation au jour le jour
- Vous avez des indicateurs de suivi pour permettre la transmission d'information simple
- ★ Vous avez des indicateurs d'amélioration continue qui vous permettent d'aller plus loin que le simple suivi de projet
- ◆ L'important pour vous, c'est le côté qualitatif des informations, vous allez plutôt retirer l'avis des collaborateurs plutôt que des calculs des indicateurs

Question 2 : Pour vous l'entretien annuel c'est ...

- Un outil pratique pour faire un bilan
- ★ Un outil avec beaucoup de bénéfices (rétrospective des objectifs de l'année, fixation des nouveaux objectifs, transmission de la stratégie) mais pour lequel les managers doivent être formés pour pouvoir en tirer le maximum
- ◆ Un moment privilégié entre le manager et le salarié pour savoir comment s'est passé son année et en discuter calmement
- Une perte de temps, pas besoin de caler une heure avec le salarié pour parler de ces sujets



Question 5 : Lors d'une conversation avec un salarié, ce dernier vous fait part d'une mauvaise entente avec un des membres de son équipe qui dure depuis longtemps à cause d'une mauvaise organisation ...

- Vous redirigez le salarié vers le manager, ce n'est pas à vous de régler le problème
- ◆ Vous êtes choqué(e) et afin de rassurer le salarié, vous l'accueillez dans votre bureau pour le consoler et tenter de trouver une solution
- ★ Vous prenez note de ses remarques et vous faites en sorte que le problème soit réglé par les personnes compétentes mais vous n'en restez pas là : vous essayez de savoir si d'autres personnes / services sont également concernées
- Vous êtes à l'écoute du salarié puis vous redirigez le salarié vers le manager afin de résoudre le problème avec lui et vous suivez le sujet de loin jusqu'à sa résolution.

Suite...

Question 6 : Quel est votre rapport avec les représentants du personnel ?

- ★ Vous avez des négociations très constructives et cordiales avec vos représentants du personnel : vous les avez formés pour qu'ils aient des compétences en gestion d'entreprise
- ◆ Vous avez une relation très proche avec vos représentants du personnel. Il est d'ailleurs difficile de discuter d'un sujet sérieux avec eux
- Vous avez une vision assez unilatérale de votre relation avec vos représentants du personnel : vous faites seulement en sorte qu'ils acceptent vos propositions définies avant avec la Direction
- Vous avez une bonne relation avec vos représentants du personnel et vous gardez un niveau d'informations cohérent pour la conserver

Question 7 : En pleine période de pic d'activité, un salarié réalise une demande de congé et trouve une solution qui lui permet de profiter des ponts et des jours fériés sans dépenser trop de jours de congés ...

- Cela arrive des fois dans votre entreprise et votre réaction est neutre face à ce phénomène car vous estimez qu'il ne peut pas être totalement évité
- Ce type de comportement vous agace car vous ne supportez pas cet aspect « opportuniste »
- ★ Cela est très rare dans votre entreprise car les salariés sont « corporate » et comprennent les enjeux derrière le pic d'activité
- ◆ Vous estimez que cela est normal car le pic d'activité épuise les salariés et qu'ils doivent se reposer

Question 8 : Lors de votre pause-café dans la salle de pause...

- ★ Vous en profitez pour mesurer le climat social
- Cela n'arrive jamais car vous préférez prendre votre café devant l'ordinateur
- ◆ Vous en profitez pour parler du week-end avec tout le monde
- Vous en profitez pour croiser les salariés pour aborder de sujets professionnels

RÉSULTATS

NDLR : nous déclinons bien évidemment toutes responsabilités en cas de non-correspondance avec la réalité ! 😊



★ Le visionnaire

Vous êtes le visionnaire de votre service : toujours à chercher la valeur ajoutée, vous avez un coup d'avance. Et ce n'est pas parce qu'on est en RH qu'on ne peut pas parler d'amélioration continue !

◆ Le protecteur

Vous êtes la maman/papa poule de l'entreprise ... Peut-être un peu trop même ! Mais c'est l'humain avant tout qui vous plaît dans ce métier et cela fait partie de votre personnalité.

■ Le rigide

Contrairement au protecteur, l'humain n'est pas votre priorité ! Mettre en place tous ces process ? Très peu pour vous.

• Le rationnel

Vous effectuez le travail de manière efficace et rationnelle. Très opérationnelle, vous comprenez l'enjeu des processus et vous les mettez en place.

L'équipe Perso'News espère que ce petit quizz vous aura fait rire et on se retrouve le 15 août pour un nouveau jeu !

Réponses aux mots mélangés

Édition spéciale
Ressources Humaines



- 1.FORMATION
- 2.HANDICAP
- 3.PREVENTION
- 4.RUPTURE
- 5.DIALOGUE
- 6.COMPETENCE
- 7.CARRIERE
- 8.MOBILITE
9. CONTRAT

Carnet rose



- Naissance de **Paul** le 18 janvier 2021 chez Marie (Promo 2011)
- Naissance **d'Augustin** le 6 mars 2021 chez Maud et Jimmy (Promo 2011)

Sondage de satisfaction

Vous souhaitez donner vos idées, vos anecdotes ou votre avis sur cette édition de PersoNews et sur l'association ?

Répondez au sondage ici !

Retrouvez nous sur les réseaux !

Le Master :



L'association Personnance :

Association Personnance
MASTER GRH DIJON



Merci à tous nos cotisants !

Pour récompenser votre fidélité, un espace vous est dédié sur le site Personnance...



Vous avez oublié de cotiser pour l'année 2021? Le lien Hello Asso est toujours valide → Cliquez ici

Appel à candidatures



Envie de nous partager une anecdote RH amusante qui vous a marqué ?
Envoyez nous un e-mail à l'adresse mastergrh.dijon@gmail.com

Merci d'avoir lu cet avant dernier numéro !

RDV sous les tropiques pour le prochain numéro avec la dernière rubrique Web Café RH, de nouvelles interviews et un nouveau jeu !

À bientôt !