

PERSO'NEWS

NUMERO 77 | PRINTEMPS 2022



Association **Personnance**
MASTER GRH DIJON



- 3** Gala Personnance 2022
- 5** Un jour à Selongey,
au sein du groupe
SEB
- 6** Conférence avec
l'ANDRH
- 7** Retour sur notre
dernier café RH
- 8** Mucolor Run
- 10** La mucoviscidose
dans le quotidien RH
- 14** L'inclusion - Interview
de Thierry HUCK
- 18** Le zoom RSE
- 20** Calendrier
-

SOMMAIRE

Gala Personnance



Nous vous attendons nombreux le

17 juin 2022

pour le gala annuel Personnance

Rendez-vous au Domaine du Lac, à Plombières-lès-Dijon

Thème de la soirée : Chic et Champêtre



L'ACTU DE LA PROMO





Un jour à Selongey, au sein du groupe SEB

Le 14 mars, le master GRH est parti à la découverte de SEB à Selongey, berceau de la Cocotte-Minute. Au programme, rencontre avec notre marraine, Sandrine Vannet, DRH des Sociétés SEB et Groupe SEB Moulinex, échanges avec des membres de l'équipe RH, et surtout, visite de l'usine.

À l'heure du déjeuner nous avons eu la chance d'être invités à l'atelier culinaire SEB, où nous avons pu déguster un repas préparé par les chefs culinaires de SEB.



La journée s'est poursuivie par une visite de ateliers de production. Nous avons pu découvrir le processus de fabrication des célèbres cocotte-minute SEB.

Après un petit détour par le magasin d'usine, nous sommes tous repartis avec de quoi nous mettre aux fourneaux !

THANK YOU

Encore un grand merci à Sandrine Vannet et toute son équipe pour leur accueil et la richesse des échanges que nous avons pu avoir.



Conférence avec l'ANDRH

Le 17 mars, la promo 2022 a embarqué à destination de Besançon pour assister à une conférence, organisée par l'ANDRH et le Groupe Alixio.

Le thème de la soirée : **L'évolution du monde du travail et notamment l'adaptation des entreprises aux changements imposés par les nouvelles générations**



En effet, il n'est pas rare d'entendre que les salariés doivent s'adapter aux transformations du monde du travail pour assurer leur employabilité. Cependant, la pandémie a redistribué les cartes : dès à présent ne serait-ce pas plutôt aux entreprises de s'adapter pour suivre le rythme des changements imposés par les jeunes salariés ?

Pour répondre à cette question nous avons eu la chance d'écouter le point de vue de M. Philippe VIVIEN, vice-président du Groupe Alixio.



**Un grand merci à l'ANDRH Franche-Comté pour cette invitation !
Une soirée riche en débat et en apprentissage !**



Retour sur notre dernier café RH



En avril dernier, la commission Café RH a tenu son dernier café RH de l'année. Celui-ci a eu lieu dans un cadre inédit : **le restaurant d'IKEA Dijon.**

Le sujet de ce café :

La culture & les valeurs d'entreprise, des vecteurs d'engagement ?

Pour répondre à cette question, quel meilleur endroit que IKEA, pour qui la culture et les valeurs sont de réels moteurs au quotidien ?

Les trois intervenantes de la soirée ont su nous démontrer l'importance de la culture et des valeurs pour IKEA, mais aussi comment ces notions impactent l'engagement des salariés.

Un grand merci à :

- Imane LIGHOUDI (promo 2017), Généraliste People & Culture
- Brunilde PRELAT, Responsable RH
- Christelle BARJONNET TAVERNIER, Directrice du magasin (promo 1997)

Merci à IKEA Dijon pour l'accueil !

Et un grand bravo à la commission café RH 2022 pour l'organisation de chacune de ces soirées !

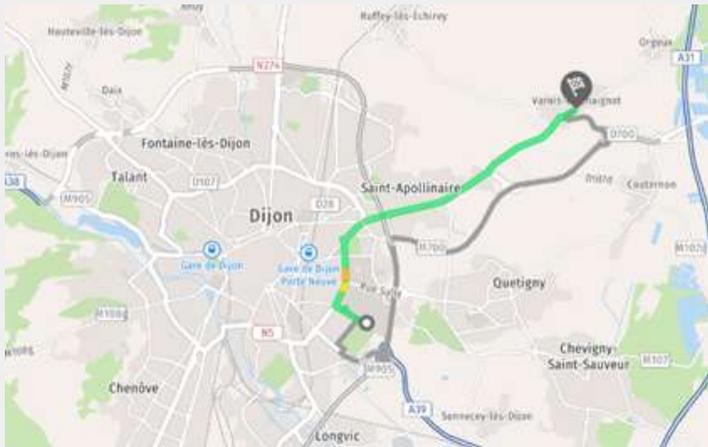


well done!

Mucolor Run



Depuis quelques mois, la commission RSE travaille avec l'association DSM (Demain Sans Mucoviscidose) sur l'organisation de la Mucolor'Run.



Cette course solidaire aura lieu le **dimanche 26 juin, à Varois-et-Chaignot** (à 13 min de l'Université de Bourgogne, en direction d'Arc-sur-Tille), dès 9h.

La billetterie a été victime de son succès, et les **500 participants** sont à présents inscrits.

Cependant, si certains **membres de Personnance** n'ont pas eu le temps de s'inscrire, vous pouvez envoyer un mail à Clélia FANONI via l'adresse ci-dessous. Elle essaiera de vous trouver une petite place :

cleliaf04@gmail.com

Afin de rendre cet évènement financièrement viable, plusieurs sponsors ont été trouvés. Nous remercions donc Eurogerm, Adhex, Seb, Astreapharma, le Crédit Agricole, l'IAE Dijon et Personnance, qui permettent de financer une partie non négligeable de l'évènement.



Grâce à eux, 3 700€ ont été récoltés !

Encore un grand merci !



Une campagne de communication a été réalisée sur le Campus Universitaire de Dijon, dans les villages alentours tels qu'Orgeux, Arc-Sur-Tille et Saint-Apollinaire, dans les commerces de la ville de Dijon mais également sur les réseaux sociaux (Instagram, LinkedIn, Facebook).

De plus, l'association DSM et la Commission RSE sont toujours à la **recherche de leurs bénévoles** pour aider à la préparation, orienter les coureurs/coureuses, assurer la sécurité et rendre l'évènement encore plus fun le jour J. Si vous souhaitez faire partie de l'équipe de **bénévoles** vous pouvez vous inscrire au lien suivant :



MUCOLOR RUN
Dimanche 26 juin 2022 dès 9h
VAROIS ET CHAINOT
En famille, avec vos amis,
avec vos collègues ...

PROGRAMME

- 9h : Remise des tee-shirts et lunettes
- 10h15 : Echauffement collectif avec nos animateurs sportifs, Aurore et Raphaël, et notre DJ, Pascal.
- 10h45 : Départ de la course par vagues
- 12h30 : Lancer final avec explosions de couleurs
- 13h : Ambiance musicale avec le Groupe Nat & Tof
- 15h : Entracte avec les ICE Angels Cheerleaders

BUVETTE, RESTAURATION, STANDS

- Le Petit Pigeon
- Foodies RESTAURANT MALL
- P'tit Louis PIZZA
- ALVIN AVIGNON
- JEUX GÉANTS
- JUMBLE
- Harmonienergie
- ireps
- CROIX-ROUGE FRANÇAISE
- DSM

Muscolor21 - Ne pas jeter sur la voie publique

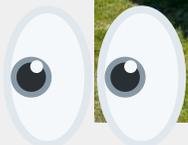


[Bénévolat pour MUCOLORUN le 26 juin 2022 à VAROIS ET CHAINOT \(google.com\)](#)

Si vous souhaitez être bénévole, cliquez sur ce lien



Avant d'être un évènement sportif, la Mucolor'Run sera un évènement festif ! Musique, FoodTrucks et bonne humeur seront au rendez-vous. Alors on compte sur vous ! 😊



La commission RSE en repérage pour la course, avec Clélia

La mucoviscidose dans le quotidien RH



Dans ce numéro, nous avons souhaité mettre à l'honneur le thème de l'inclusion et de la diversité. Pour cela, nous avons d'abord interviewé Clélia FANONI (promo 2020), touchée par la mucoviscidose.

Pouvez-vous vous présenter, ainsi que votre poste et l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?

CF : Je m'appelle Clélia FANONI, j'ai 24 ans. Je suis issue de la promo 2020 du Master GRH (la « promo Covid »... !). Après avoir eu une expérience en sortie de diplôme au sein d'ATS Solutions, une PME Dijonnaise spécialisée dans la conception de moyens de production automatisés, je m'apprête à donner un nouvel élan à ma carrière en région Lyonnaise. À partir du mois de juin, je rejoindrai le groupe international VISEO et évoluerai sur un poste de Talent Development Manager pour gérer les talents de plusieurs sites, notamment celui de Lyon.

Pouvez-vous expliquer ce qu'est la mucoviscidose et quel en est l'impact sur votre vie au quotidien ?

CF : La mucoviscidose est la maladie génétique la plus fréquente en France, avec environ plus de 7 000 patients français recensés ! Elle s'attaque principalement aux voies respiratoires et digestives. Son côté dégénératif peut provoquer plus ou moins rapidement, une insuffisance respiratoire nécessitant en dernier recours une greffe pulmonaire. Pour retarder un maximum ce stade final, il faut préserver le plus longtemps possible nos poumons et notre capital santé... Et tout cela implique un certain nombre de contraintes dans notre quotidien : des séances de kiné respiratoires quotidiennes, une vingtaine de médicaments à prendre chaque jour, des aérosols et des traitements par voie inhalée, un suivi régulier à l'hôpital dans un centre spécialisé pour les patients atteints de mucoviscidose, et bien sûr, une hygiène de vie très rigoureuse.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez au quotidien dans votre métier de RH, dues à la mucoviscidose, et comment les surmontez-vous ?

CF : La mucoviscidose, contrairement à d'autres pathologies, est une maladie invisible ! Ça n'est donc pas toujours facile d'avoir la compréhension des employeurs quand le handicap n'est pas visible au grand jour, et c'est la plus grosse difficulté que je rencontre dans la sphère professionnelle. C'est d'ailleurs pour cette raison que j'ai toujours fait le choix d'en parler ouvertement à mon employeur pour espérer obtenir le plus de compréhension possible de sa part.

Est-ce que votre entreprise s'est adaptée à votre maladie ?

CF : Vivre au quotidien avec une pathologie comme la mucoviscidose c'est respecter un certain nombre de préconisations au niveau de l'hygiène, mais aussi connaître des périodes de surinfections avec une fatigabilité significative, des cures d'antibiotiques sur plusieurs semaines et un suivi médical renforcé. C'est tout un emploi du temps à gérer, en plus de la vie professionnelle ! Mon employeur a su se montrer compréhensif et tolérant pour me permettre d'adapter mon emploi du temps professionnel à mes contraintes personnelles. Il a également mis en œuvre toutes les précautions nécessaires pour que mon environnement de travail soit propice aux recommandations de mon pneumologue (pas d'endroits poussiéreux, pas de points d'eau stagnants, du télétravail en période de surinfection et une flexibilité au niveau de mes horaires de travail... et tout ça en restant à temps plein !)

Pensez-vous qu'il y ait suffisamment de mesures prises par les entreprises en faveur des personnes en situation de handicap et/ou vivant avec une maladie ? Quels conseils donneriez-vous à ces personnes qui hésitent à engager les démarches de RQTH ou à parler de leur maladie auprès de leur employeur ?

CF : Il y a forcément encore beaucoup à faire au niveau du handicap en entreprise. Il est parfois plus facile pour une entreprise de payer la contribution Agefiph plutôt que de déployer un certain nombre de mesures (parfois difficilement réalisables) pour faciliter l'intégration de personnes avec un handicap plus ou moins lourd.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) doit être considérée, à mon sens, beaucoup plus comme une aide que comme une contrainte ! Les démarches administratives pour obtenir la RQTH ne sont pas toujours évidentes. Le conseil que je donnerai et que je me suis appliqué, serait de solliciter l'aide de personnes compétentes pour avoir un accompagnement dans ces démarches complexes. J'ai moi-même eu recours à l'assistante sociale de mon hôpital, qui fait d'ailleurs partie intégrante de mon équipe médicale, et son accompagnement a été une aide précieuse pour obtenir ma RQTH.

Communiquer ou non sur son handicap en entreprise est une décision personnelle qui revient à l'appréciation de chacun : nous ne pouvons pas obliger une personne à parler de son handicap, mais nous pouvons communiquer avec bienveillance sur l'accompagnement et les mesures dont elle pourra bénéficier.

Trouvez-vous que la maladie, le handicap, sont encore trop tabou dans les entreprises

?

CF : Avec l'essor des réseaux sociaux, la parole se libère et les actions de sensibilisation telles que la SEPH (la Semaine pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap) se développent et les entreprises s'emparent de plus en plus du sujet.

Néanmoins, le niveau de sensibilisation et d'acceptation en entreprise reste associé à celui qu'on retrouve dans notre société. Le handicap reste un sujet « tabou » car nous ne sommes pas encore dans une société pleinement inclusive. Je reste persuadée qu'elle tend à le devenir par les différents moyens engagés dans la sphère professionnelle comme dans la sphère civile.

Comment les entreprises peuvent-elles mener une action de sensibilisation à ce sujet ? Quels moyens peuvent-être mis en place pour favoriser la tolérance, l'ouverture d'esprit des autres collaborateurs ?

CF : J'ai eu l'occasion de travailler sur la thématique du handicap en entreprise lors de mon projet de Master 1. Ce fut une expérience très enrichissante, encore plus en étant directement concernée ! L'entreprise que nous avons accompagnée souhaitait valoriser son image d'entreprise « handi-accueillante » mais connaissait peu de moyens à sa disposition pour y parvenir.

Brainstorming après brainstorming, nous nous sommes rendus compte finalement que le panel d'actions était assez large :

- Entretenir des liens étroits avec les organismes impliqués sur le sujet (l'AGEFIPH, l'ADAPT, Cap Emploi,...)
- Sensibiliser les collaborateurs en leur parlant régulièrement du sujet (par exemple, par le biais d'un calendrier sur la diversité avec les dates des grands événements à connaître : la SEPH, Octobre Rose, Odyssée, le Téléthon...) mais aussi agir au niveau de la communication interne en proposant des témoignages de collaborateurs ou des vidéos de sensibilisation sur le sujet
- Proposer un accompagnement auprès des managers qui travaillent au contact direct de personnes en situation de handicap
- Travailler sur l'image handi-accueillante au niveau externe en adaptant par exemple le contenu des annonces d'emplois ou bien en proposant des matinées portes ouvertes inclusives à destination de tous, ...

Il existe une multitude de leviers pour favoriser l'ouverture d'esprit de tous sur ce sujet.

Pensez-vous qu'il est important de parler de son handicap, sa maladie, dès l'entretien d'embauche ?

CF : Personnellement, je n'ai jamais parlé de mon handicap dès l'entretien d'embauche pour la simple et bonne raison que ce n'est pas une information qui se glisse facilement dans le cadre d'un entretien de recrutement, et surtout parce que je n'ai jamais souhaité que ma pathologie puisse influencer positivement ou négativement le choix d'un recruteur. J'ai toujours préféré aborder le sujet lorsque la promesse d'embauche était signée : au moment d'envoyer les différents éléments administratifs pour mon intégration, je précisais que je bénéficiais d'une RQTH.

Mais j'ai parfois eu des surprises lorsque le recruteur face à moi m'avouait être au courant de mon handicap ! Ayant fait le choix de parler publiquement de ma maladie par le biais de mon association et de vidéos de sensibilisation, il est assez facile en me googlelisant de tomber sur mon combat. Ça m'a joué des tours plus d'une fois !

Un très grand merci à Clélia pour son témoignage !



L'inclusion - Interview de Thierry Huck



Pour continuer sur le thème de l'inclusion et de la diversité, nous avons également interviewé Thierry HUCK (promo 1984), ex-Responsable mission insertion des jeunes à la DRH du Groupe ENGIE.

Pouvez-vous vous présenter et présenter l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé ?

TH : Après avoir exercé presque 40 années dans les ressources humaines après mon MASTER en GRH de Dijon en 1984, et une carrière dans deux groupes distincts : le premier une société de restauration collective EUREST/COMPASS, et le second GDF SUEZ spécialisé dans l'environnement, les déchets et l'énergie devenu ENGIE, j'ai terminé ma carrière à un poste de Responsable insertion des jeunes à la DRH corporate d'ENGIE.

Nous parlons de plus en plus d'inclusion, de diversité notamment avec la RSE mais comment définissez-vous ce terme ?

TH : Pour moi l'entreprise doit être le reflet de la société et donc intégrer dans ses effectifs toutes les composantes de la société et ceci sans distinction de sexe, d'origine, de race, de religion etc.

L'entreprise se doit de donner une chance à tous de s'insérer dans la vie professionnelle et donc dans la société. Les grandes entreprises plus que les autres ont encore plus de responsabilités compte tenu de leur taille et de leurs moyens financiers. Elles ont un devoir d'exemplarité dans le respect des textes liés à la non-discrimination et doivent être à la pointe dans l'insertion et la responsabilité sociale.

Comment avez-vous participé à favoriser l'inclusion dans le poste que vous occupiez chez Engie ?

TH : À l'occasion d'une réorganisation, mon poste de responsable des relations sociales pour la France a été supprimé. La directrice de la diversité de l'époque m'a proposé d'occuper le poste vacant de Responsable insertion des jeunes avec pour mission de créer un programme d'insertion des jeunes domiciliés dans les quartiers difficiles. Après 4 mois de préparation, le programme PEMS, Parcours Emploi Mobilité Sport, a démarré en mai 2016 avec une première promotion de 52 jeunes domiciliés dans les quartiers dits politique de la ville, âgés de 18 à 25 ans et du CAP à la licence pro. De 2016 à 2021, PEMS a permis à près de 500 jeunes d'être accompagnés vers l'alternance ou l'emploi. Avec un taux de sortie positive de plus de 75%, ce sont ainsi 400 jeunes qui ont trouvé un premier emploi via l'alternance chez ENGIE et dans d'autres entreprises, que ce soit dans des métiers techniques ou les fonctions supports.

Comment favoriser l'inclusion dans une entreprise qui ne mène pas de politique dans ce sens-là ? Quels bénéfices peuvent être tirés en favorisant l'inclusion ?

TH : Une entreprise composée de salariés d'origines différentes est plus performante, beaucoup d'études ont pu le démontrer. L'entreprise doit être le reflet de ses clients et donc de toute la société. Il est très important que cet objectif d'inclusion soit porté par la Direction Générale. Dans le cadre de PEMS, le projet était soutenu par la direction générale du groupe et les DG successifs ont renouvelé leur soutien.

Comment faire "entendre" aux membres de la direction les bénéfices d'une politique d'inclusion/diversité ? Comment intégrer une telle politique à la stratégie de l'entreprise ?

TH : C'est là où, là ou le DRH a un rôle important à jouer en convaincant la Direction Générale des bienfaits de la mise en place d'une politique d'inclusion et de diversité incluse dans la stratégie globale. De plus en plus, les agences de notation, les actionnaires, le corps social, les étudiants futurs collaborateurs attendent des entreprises qu'elles s'engagent socialement au même titre que les engagements en matière de décarbonation. Pour aller vers une véritable société inclusive.

Comment éviter les biais lors du recrutement lorsque l'on mène une politique d'inclusion et/ou de diversité ?

TH : La fonction RH a un rôle important en étant le garant de l'application de la stratégie sociale de l'entreprise. Elle doit être constamment formée et informée pour garantir le respect de la diversité dans les recrutements, les managers aussi car ce sont eux qui recrutent en final. La Direction générale, la communauté RH et le réseau des managers, qu'ils soient au niveau de la direction ou en proximité des salariés, doivent porter le même message d'une entreprise inclusive.



Le PEMS (Parcours Emploi Mobilité Sport), un bel exemple de solidarité et d'inclusion



Le Parcours Emploi Mobilité Sport a pour objectif de préparer des jeunes issu.e.s de quartiers prioritaires au monde professionnel dans le cadre de leur recherche d'alternance.

Ce programme a été créé à l'initiative d'Engie et mis en place par FACE Paris Hauts de Seine.

Ci-dessous, quelques photos des actions menées par le PEMS (photos transmises par Thierry HUCK).

Journée visite du centre de formation de Clairefontaine avec la promotion PEMS 2021



Atelier de coaching



Les PEMS à la Tour ENGIE



Semaine immersion sapeurs-pompiers et rencontre avec Patrick TOULMET au Ministère du travail



**Merci beaucoup à Thierry HUCK,
notre parrain, pour son partage !**

Thank you



Sourd.e.s et malentendant.e.s : quelle inclusion dans les entreprises ?

En tant que professionnels RH nous savons tous que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) s'applique à toute entreprise de 20 salariés ou plus et doit représenter au moins 6% de l'effectif total.

Mettre en place une politique d'emploi des personnes en situation de handicap n'est pas si simple. C'est pourquoi, nous vous rappelons que **l'Agefiph** peut vous accompagner dans vos démarches et mettre à votre disposition des ressources utiles. Vous trouverez toutes les informations complémentaires ici : **Agefiph, ouvrir l'emploi aux personnes handicapées.**



Faisons maintenant un zoom sur l'insertion et la promotion du handicap auditif en entreprise, encore trop méconnu.

Recruter une personne sourde ou malentendante peut parfois représenter un frein : Comment adapter son poste de travail ? Comment l'intégrer pleinement dans une entreprise/équipe entendante ? Comment communiquer et échanger avec elle ?...

Toutes ces questions sont légitimes. Mais ne vous inquiétez pas, des dispositifs existent pour vous aider et vous accompagner.

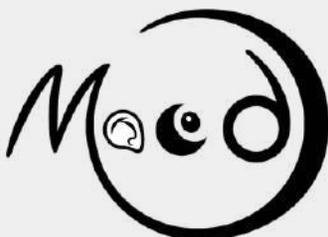
D'un point de vue professionnel, sachez que le Centre de Formation Professionnel spécialisé dans le domaine de la Langue des Signes Française (LSF) **Visuel-LSF Bourgogne-Franche-Comté** a été fondé en 2001 dans le but de rendre la LSF accessible à tous. De nombreuses formations pour apprendre la LSF sont proposées à destination des professionnels entendants.



Cela peut être un premier pas vers l'insertion des personnes Sourdes ou Malentendantes en entreprise !

Vous trouverez toutes les informations ici : **Nos Formations - Visuel-LSF Bourgogne-Franche-Comté.**

D'un point de vue plus personnel, sachez que **l'association MOOD** (La Main, l'Oreille et l'Oeil de Dijon) propose, dans un cadre accessible aux personnes sourdes ou malentendantes et entendants, diverses actions de sensibilisation et d'animation ainsi qu'une entraide mutuelle face aux difficultés. Pour cela, elle s'appuie sur un partenariat avec d'autres associations et des structures municipales dijonnaises. Dans un esprit d'ouverture et de tolérance, MOOD tient ainsi à favoriser des rencontres et échanges entre tous, quel que soit le mode de communication.



Cela peut être un premier pas vers l'ouverture d'esprit et la connaissance de la Culture Sourde !

Vous trouverez plus d'informations ici : [**L'association - Association "La Main, l'Oreille et l'Oeil De..." \(MOOD\)**](#)

Nous espérons que ces petits tips RSE vous seront utiles.
Et surtout n'oubliez pas qu'inclusion rime avec cohésion !



La Com' RSE

Thank you



CALENDRIER

**17
JUN**

● Gala Personnance
2022

Mucolor Run

● **26
JUN**

Retrouvez-nous sur les réseaux !



mastergrhiaedijon



Master GRH - IAE DIJON et Personnance



Master 2 GRH & RSE IAE Dijon

Sondage de satisfaction Perso'News et Personnance

Répondre [ICI](#)

L'équipe Perso'News vous remercie d'avoir lu ce numéro !



La commision Perso'News part sous les palmiers et vous donne rdv à la fin de l'été pour notre dernier numéro