

Automne 2022 | Numéro 78

ACTUALITÉS DU RÉSEAU PERSONNANCE

PERSO'NEWS



Association **Personnance**
MASTER GRH DIJON





SOMMAIRE

- 03 Félicitations à la promotion 2022
- 04 Retour sur le gala
- 05 La promotion 2023
- 06 Le trombinoscope
- 08 Les commissions
- 11 L'Assemblée générale *Personnance*
- 12 La rentrée *Personnance*
- 15 La Mucolorun
- 17 Interview de Raphaëlle DIOT
- 21 La soirée plats régionaux
- 22 Les actualités sociales
- 24 Le calendrier
- 25 Quelques mots fléchés des RH
- 26 Le mot de la fin

Félicitations à la Promotion 2022

Club Med Samoens, 7 juillet 2022
Merci à Priscille Barrée (promo 2003)



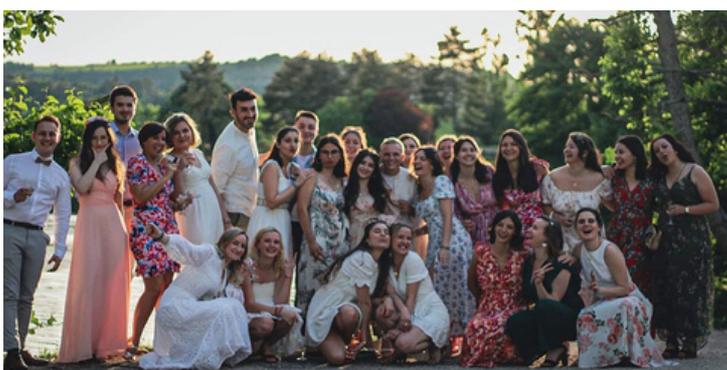
LA PROMO 2022 PREND SON ENVOL VERS DE NOUVEAUX HORIZONS !

Il y a 2 ans, 27 nouveaux étudiants ont rejoint le master GRH sans se douter de l'aventure qu'ils allaient vivre !

Aujourd'hui, enrichis de nombreuses connaissances et expériences, ils sont prêts à relever de nouveaux challenges.

Nous vous souhaitons ainsi, réussite et épanouissement dans vos projets.

A bientôt aux prochains événements Personnance ;)



Retour sur le Gala 2022



Organisé autour du thème Chic & Champêtre, le gala Personnance s'est déroulé au domaine du Lac à Plombières-lès-Dijon, le 17 juin 2022.

Les festivités ont débuté avec un apéritif à l'extérieur, près du lac Kir, suivi d'un discours prononcé par Samuel Mercier et Amélie Foury.

Plus de 120 invités ont pu profiter de ce cadre idyllique et poser pour de jolies photos. Un photobooth était à disposition des convives.

Thierry Huck, le parrain de la promo, était également de la partie.

La soirée s'est poursuivie avec le repas et quelques animations, comme un jeu de duos où les invités se sont vus attribuer un personnage fictif ou une célébrité, et devaient retrouver leur binôme (exemple : Tom & Jerry).

Pour faire danser les convives, un DJ animait la soirée. D'ailleurs, avant le dessert Cécile Caseau-Roche et son mari ont enflammé la piste de danse, ce qui a entraîné les autres invités.

Merci à Louison Pommier pour les informations essentielles à la rédaction de cet article.





La Promotion 2023



LES RENARDS HEUREUX, QUI SONT-ILS ?

Cette année, le Master 2 GRH accueille 23 nouveaux étudiants qui forment ensemble la Promo 2023.

Ce sont 15 "anciens" et 8 "nouveaux" qui ont fait connaissance il y a quelques semaines. Composée de futurs professionnels issus de parcours hétéroclites, la nouvelle promotion est, à n'en pas douter, placée sous le signe de l'enrichissement mutuel cette année.

Déjà très soudée, la Promotion 2023 est désormais prête à affronter les expériences enrichissantes que leur offrira le Master GRH.

La nouvelle promotion, c'est :



2 handballeurs



5 fans de Formule 1



6 adeptes de muscu'



6 globe-trotters



4 juristes



5 fans de mangas/animés

Mais surtout, ce sont **23** boutes-en-train soudés et motivés !

TROMBINOSCOPE PROMO 2023



BEURTHERET Sophie
URGO MEDICAL & HEALTHCARE (Chenôve)
 beurtheret.sophie@gmail.com
 06 73 02 13 98



BRANCHARD Agathe
ENEDIS (Lyon)
 agathe.branchard@gmail.com
 06 13 17 03 08



DAMIR Victoria
SEB (Ecully)
 victoriadamir1@gmail.com
 06 69 34 27 77



DEVOUCOUX Alan
SAINT-GOBAIN SEKURIT (Thourotte)
 wakfu60@hotmail.fr
 06 81 59 47 07



DUPOIS Caroline
IKEA (Dijon)
 caroline.dupuis21@gmail.com
 06 35 54 79 84



FABRE Amandine
GRAVOTECH (Lyon)
 amandinefabre89@gmail.com
 06 59 10 06 88



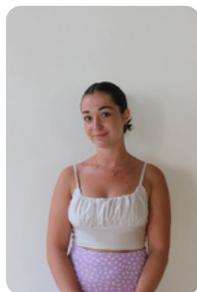
FAVRETTO Swann
ATOL CD (Dijon)
 sfavretto@free.fr
 06 23 84 39 93



FAYARD Matthias
STANLEY BLACK & DECKER (Arbois)
 fayard.matthias@orange.fr
 07 50 41 26 17



FILLOLEAU Mélissa
PRIMARK (Dijon)
 m.filloleau@gmail.com
 07 85 20 27 53



GARCHERY Morgane
SCHNEIDER ELECTRIC (Dijon)
 m.garchery@orange.fr
 07 88 53 55 29



GARNIER Adeline
COLRUYT (Rocheft-sur-Nenon)
 adelinegarnier77@gmail.com
 06 67 69 41 10



GERONVIL Lilian
LEROY MERLIN (Quetigny)
 lilian.geronvil@gmail.com
 06 46 98 27 74

TROMBINOSCOPE PROMO 2023



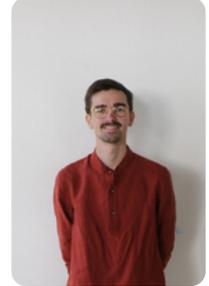
GUILLOU Carole
SNCF
(Paris)
 carole.guillou3@gmail.com
 06 95 40 65 15



JAMES Ophélie
MOB ENERGY (Lyon)
 oph.james@gmail.com
 06 45 45 60 62



JOLY Damien
SULO (Langres)
 damien.joly1512@gmail.com
 06 02 72 90 84



LABONNE COLLIN Melchior
AMAZON
(Chalon-sur-Saône)
 melchiorlabonne@gmail.com
 06 89 81 71 25



MHAMMEDI Moulay
CENTRE HOSPITALIER
(Chalon-sur-Saône)
 mhammedi.moulay@gmail.com
 06 49 37 37 30



MICHIELETTO Gwenaëlle
TECHNIPFMC (Sens)
 gwenaelle.mclt@gmail.com
 07 81 68 51 60



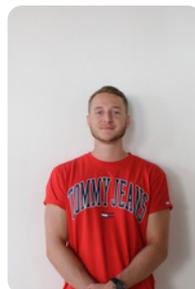
MIMEUR Lucie
SEB (Ecully)
 luciemimeur@gmail.com
 06 47 40 92 65



MUZEYI Marie-Jeanne
SAINT-GOBAIN ISOVER
(Chalon-sur-Saône)
 muzeyi.mariejeanne@gmail.com
 06 52 26 28 99



PARRA Morgane
ROLOT & LEMASSON
(Beaune)
 morgane.parra.ad@gmail.com
 06 83 09 47 98



SCHMITT Gabin
AMCOR (Dijon)
 gabinschmitt002@gmail.com
 06 80 43 94 85



TOURNIER Vanessa
TECHNIP ENERGIES (Sens)
 tourniervanessa1998@gmail.com
 06 64 94 65 40

LES COMMISSIONS



Commission Communication

- Amandine FABRE
- Gwenaëlle MICHIELETTO
- Agathe BRANCHARD
- Vanessa TOURNIER

Commission Annuaire

- Victoria DAMIR
- Adeline GARNIER



Commission RSE

- Lucie MIMEUR
- Lilian GERONVIL
- Marie-Jeanne MUZEYI



Commission Café RH

- Swann FAVRETTO
- Melchior LABONNE-COLLIN
- Moulay MHAMMEDI
- Alan DEVOUCOUX



Commission Gala

- Damien JOLY
- Carole GUILLOU
- Mélissa FILLOLEAU
- Ophélie JAMES

Commission Perso'News

- Caroline DUPUIS
- Sophie BEURTHERET
- Morgane PARRA





Commission Event

- Matthias FAYARD
- Morgane GARCHERY
- Gabin SCHMITT
- Melchior LABONNE-COLLIN

Nous espérons que nos commissions sauront vous divertir, vous instruire et apporter échange et bonne humeur tout au long de cette année !

L'assemblée générale *Personnance* du 27 septembre 2022

Le 27 septembre dernier s'est tenue l'assemblée générale *Personnance* de cette année 2022.

En guise d'ouverture, Amélie FOURY, présidente de *Personnance*, a tenu à adresser ses remerciements aux précédents membres du Bureau de l'Association et référents des commissions, à la promotion sortante, à Samuel MERCIER, ainsi qu'à Thierry HUCK, parrain de la Promotion 2021-2022.

Après avoir rappelé la précédente composition du Bureau, la présidente de l'Association a procédé au renouvellement des mandats pour l'année 2022-2023, comme il suit :

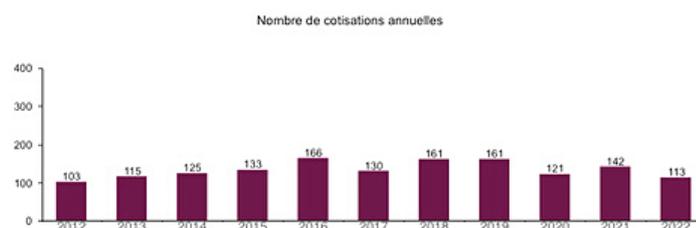
- Présidente : Amélie FOURY
- Vice président : Samuel MERCIER
- Secrétaire : Mélissa FILLOLEAU
- Trésorier : Moulay MHAMMEDI

Nous les félicitons !



La présidente de *Personnance* a ensuite abordé le rapport financier de l'Association, assurant que sa santé financière était très bonne !

Néanmoins, nous avons profité de ce chapitre pour aborder le nombre de **cotisations légèrement en baisse** cette année.



Si l'Association *Personnance* existe depuis plus de 40 ans, c'est grâce au véritable réseau de compétences, d'échange et de soutien que forment tous ses adhérents.

Faire partie de *Personnance* c'est être acteur d'un véritable réseau de compétences dont la notoriété s'assoit au niveau national. L'annuaire, les cafés RH, le Gala annuel, Perso'news, mais aussi les nombreuses offres d'emploi vous permettront d'être au coeur des évolutions de la fonction RH.

REJOIGNEZ NOUS !

Déroulement de la réunion de rentrée Personnance

Samedi 17 septembre 2022, s'est tenue la réunion de rentrée Personnance au sein de l'IAE.

Au programme : Tour de table des anciens, présentation du parrain, remise du prix Christian Goux puis échanges autour d'un buffet.

Après un accueil convivial autour d'un petit-déjeuner, les invités se sont installés pour laisser place à la présentation de l'association Personnance, réalisée par Samuel Mercier et Amélie Foury.

Cinq anciens diplômés ont rejoint l'estrade pour échanger sur leurs parcours. Nicolas Héron était chargé d'animer cette séquence.

Nous avons ainsi rencontré :

- Morgan MAILLER, DRH de la caisse d'épargne BFC, Promo 2005 ;
- Séverine DELIDAI, Directrice de la CCI et de l'ESADD, Promo 2008 ;
- Laurentine VIAULT, RRH chez Stanley Black & Decker, Promo 2016 ;
- Patty CHAVANE, RRH chez Urgo, Promo 2016 ;
- Laurène COTE, RRH chez Roger Martin, Promo 2021.



La table ronde des anciens a permis d'en apprendre davantage sur leurs expériences, les apports du Master GRH, leur vision de la fonction RH, les principaux défis de cette dernière, le côté obscur des RH et pour les plus curieux leur "Package" (rémunération).

Puis, les invités se sont présentés : l'artiste de Street Pop Art Ni_Ki, Mario Ceccon, executive VP HR du Groupe GEODIS et surtout parrain de la promo 2023 ainsi que sa femme Dolorès.

L'Assemblée générale s'est finalement vu repousser et la rentrée Personnance s'est achevée sur la remise du prix Christian Goux.

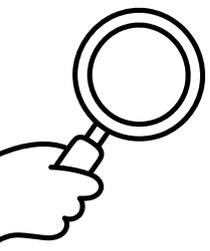
Déroulement de la réunion de rentrée Personnance (suite)

Le prix Christian Goux est remis au meilleur mémoire des diplômés d'il y a 2 ans (ici 2021).

Nous adressons nos félicitations à Sidney MATHIEU pour son mémoire portant sur la motivation des salariés à la suite d'un PSE avec pour tuteurs d'entreprise : Paul Gazelle (Promo 2012) ainsi qu'Agathe Brenot (Promo 2018) et tuteur universitaire : Samuel Mercier.

Enfin, un buffet avait été mis à disposition pour les invités.





Zoom sur le parrain de la promotion 2023 : Mario Ceccon

“ Ces moments avec les étudiants, les gens qui sont dans la fonction RH, ce sont des moments un peu de vérité pour moi, où je me laisse entraîner par votre énergie et par votre capacité à rêver de ce métier et des possibilités que vous aurez à la suite de votre formation, qui est un déclencheur. ”



Mario est né en Argentine, à 360 km de Buenos Aires, c'est-à-dire "dans la pampa" pour reprendre ses mots.

En 1988, il commence ses études au sein de l'école **Science Politique**, dans le but de rejoindre l'enseignement ou le corps diplomatique. Cependant, au bout de 4 ans notre parrain ne voit pas d'avenir dans ces métiers.

Coup de chance ! Cette année là, son université signe un partenariat avec l'**université catholique de Lyon** (l'ESDES), concernant un **DESS en RH**, où il postulera et sera accepté malgré son faible niveau de français. Mario découvrira les ressources humaines lors de son stage au sein d'un cabinet de recrutement spécialisé pour les personnes handicapées et aura acquis un parfait niveau de français.

A la fin de ses études, Mario retourne en Argentine, près de sa famille, et voit l'ensemble de ses candidatures être acceptées. Il choisit de travailler chez **Valeo** où il connaîtra une certaine mobilité internationale. En débutant en **Argentine**, Mario partira à Paris, puis en **Espagne** pour ensuite retourner en **France** en tant que Directeur SIRH groupe.

Après 7 ans et demi chez Valeo, il reçoit une proposition pour travailler chez **Suez** en tant que chargé RH international. Huit ans plus tard, c'est Air liquide qui vient le chercher pour être vice-président RH de l'ingénierie, puis il prendra en charge la R&D et le spatial. En 2013, l'entreprise lui propose un poste à **Shangai (Chine)**, et Mario accepte malgré ses a priori sur le pays.

Depuis 2017, Mario Ceccon qui a toujours voulu être DRH, occupe le poste de VP HR du groupe **GEODIS**. Aujourd'hui, Mario nous fait l'honneur de devenir le **parrain de la promo 2023** !

Mucolorun

18 septembre 2022

L'IAE et le Master GRH, Personnance ont participé à la course Mucolorun organisée par **"Demain sans mucoviscidose"** dont Clélia Fanoni, ancienne du master GRH promo 2020 est la marraine.



Source photo : Page Facebook Demain sans mucoviscidose

Demain sans mucoviscidose, c'est quoi ?

Une association locale, qui vient en aide aux patients suivis aux CRCM (Centre de Ressources et de Compétences de la Mucoviscidose) de Dijon et de Besançon. Tous les 3 jours en France, un enfant naît atteint de mucoviscidose : maladie génétique mortelle qui dégrade le système respiratoire et digestif.

Mucolorun

18 septembre 2022

La mucoviscidose : qu'est-ce que c'est ?

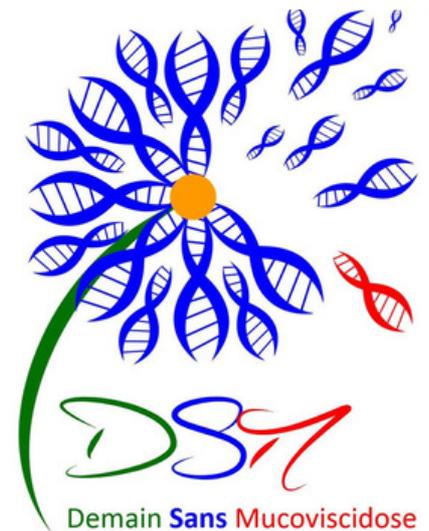
C'est une maladie génétique rare et mortelle qui trouve son origine dans la mutation d'un gène. La protéine qui régule le transport du chlore à travers les membranes cellulaires ne fonctionne pas correctement, entraînant des problèmes respiratoires et digestifs. On compte aujourd'hui près de 6 000 malades en France et malgré les médicaments actuels qui améliorent la vie quotidienne des patients, il n'existe pour l'heure aucun traitement définitif de la maladie.

Demain Sans Mucoviscidose : quel est l'objectif ?

Cette association épleumienne de lutte contre la maladie a été créée dans le but de récolter des fonds pour améliorer le quotidien des patients et financer la recherche de traitements.

Divers évènements seront organisés tout au long de l'année par les membres de DSM et les bénévoles servent à aider des patients, à financer des séances sportives, des abonnements à un robot-compagnon, à acheter du matériel pour des personnes suivies au CRCM de Dijon et de Besançon selon les choix du conseil d'administration de DSM.

L'objectif est à la fois de sensibiliser à la cause en question et de promouvoir des évènements organisés par l'association DSM.



DSM regroupe aujourd'hui plus de 100 adhérents et est reconnue d'intérêt général depuis le 14 juin 2019, vos dons et adhésions sont donc éligibles au crédit d'impôt !

*Site Internet DSM;
demainsansmucoviscidose.org*

On compte sur vous !

Développement du service RH : un enjeu stratégique



Interview de Raphaëlle DIOT (Promo 2015)

Dans ce numéro, nous avons décidé d'interroger une ancienne diplômée du master sur le thème du développement stratégique d'un service RH. Peut-être que certains d'entre vous l'ont déjà vécu au sein de leur carrière ou y seront confrontés dans le futur.

Nous vous laissons avec Raphaëlle DIOT, qui a été intégrée au sein de Rolot et Lemasson à Beaune, pour transformer le service RH. L'entreprise fait partie du groupe Dalloz Joaillerie et ainsi du secteur de la joaillerie. Rolot et Lemasson est spécialisé dans la fabrication de chaînes et apprêts.

En quelques mots, qui êtes-vous et quel est votre parcours ?

Raphaëlle DIOT, j'ai 35 ans, 2 enfants. Je suis diplômée du Master 2 GRH de l'IAE de Dijon, promo 2015, après avoir fait une prépa aux écoles d'ingé, un DEUG d'éco et une licence de gestion.

J'ai un parcours plutôt industriel dans la métallurgie, qui est induit par une forte appétence pour le côté technique. En sortie de master, j'ai eu la chance d'être prise dans l'entreprise dans laquelle j'ai fait mon alternance, et malheureusement pour des questions pas forcément sympas puisque c'était pour dérouler un plan social. J'ai ensuite intégré une autre entreprise en tant que HR Business Partner, une entreprise en très forte croissance. C'était deux expériences plutôt contradictoires mais très riches. Je suis restée dans cette entreprise pendant 3 ans et j'ai intégré Rolot et Lemasson mi-2020. A l'époque le poste de RRH n'existait pas, c'était une création de poste, justement pour élever la fonction RH dans l'entreprise.



Il n'y avait pas à proprement parler de service RH, le service gérait essentiellement l'aspect administratif et la paie. C'était assez rudimentaire, il n'y avait très peu voire pas de développement RH. Les relations sociales étaient limitées au strict minimum. Les aspects stratégiques et tactiques étaient inexistant, pas beaucoup d'outils et un fonctionnement plutôt à l'ancienne, très « papier », ce qui posait problème en pleine période de covid et de télétravail.

Quel était le fonctionnement du service RH à votre arrivée ?

Le service était composé d'une personne qui était là depuis 30 ans et n'était pas issue d'une formation RH, elle avait appris sur le tas ainsi qu'une alternante qui terminait son contrat deux semaines après mon arrivée. Donc j'ai rencontré physiquement la personne qui a 30 ans d'ancienneté, 4-5 mois après mon arrivée car elle était à 100% en télétravail.

Quelles actions ou moyens avez-vous mis en place pour développer le service ?

En arrivant, j'avais prévu de faire un rapide audit du processus de la fonction RH, ce qui a été très très rapide. Après on a construit, on est vraiment parti de la base, ce que j'appelle la base c'est le rapport à la pyramide de Maslow.

On a traité tout ce qui est administratif, la paie, ça n'a pas vraiment de valeur ajoutée à mon sens pour un service RH mais par contre c'est très chronophage et ça représente une grande partie du travail de RH. Donc, on a structuré, standardisé, on a mis en place des outils (logiciels, tableaux, procédures, standards...), on a revu toutes les fondations, les accords d'entreprise, la formation, le développement RH, puis la définition d'axes stratégiques et les moyens qui en découlent.

L'avantage c'est que l'on fait partie d'un groupe qui nous a donné les moyens de le faire, ce n'était pas forcément le cas avant mais il a remis au centre la fonction RH. Et puis notre direction de site, qui avait connu un vrai fonctionnement de service RH, nous a beaucoup supporté. Donc, il y avait la volonté de remettre les ressources humaines au cœur de l'entreprise.

Je dis souvent qu'il faut savoir perdre du temps pour en gagner ensuite. Il faut perdre du temps dans le sens où il faut réussir à structurer avant de pouvoir déployer, sinon ça ne servira à rien. C'est comme ça que nous avons réussi à faire face à la croissance, puisqu'on a multiplié nos effectifs par 2,5 en 18 mois, dans un berceau d'emploi où il y a très peu de chômage. Il faut toujours chercher à être dans une dynamique d'amélioration continue, de standardisation, ne pas rester sur ses acquis.

Quels sont vos conseils pour réussir à transformer un service RH en réel service stratégique au sein d'une entreprise ?

Ensuite, c'est sortir la fonction RH de son rôle administratif. Ça a été beaucoup de gestion du changement au final parce que non le service RH ne va pas commander les bouteilles d'eau. On avait des tâches d'assistantat qu'on a très vite sorties du scope. On a mis les RH au cœur de la vie de l'entreprise, c'est-à-dire que les décisions clés c'est aussi et surtout avec les RH.

On a aussi montré que la fonction RH doit jouer un rôle de contre-pouvoir et pas d'exécutant. Pour cela, il faut savoir dire non, sensibiliser, on avait redéfini en CSE le rôle des RH et puis je dirais que c'est les petits ruisseaux qui font les grandes rivières.

Après on a gagné en crédibilité en mesurant nos réussites, aujourd'hui on ne pose pas de questions sur les décisions de la fonction RH, elle est intégrée à la direction.

Enfin, il ne faut pas se cantonner à son domaine d'activité mais s'intéresser à l'ensemble des fonctions (finance, production, logistique, qualité...), à l'inverse des Responsable financier, responsable production, on voit rarement des RRH ou des DRH devenir Directeur de Site et c'est dommage. Le Lean, la résolution de problèmes, la finance, le contrôle de gestion, sont aussi des domaines que les RH peuvent maîtriser.

Il faut prendre de la hauteur et ne pas se mettre de barrière et avoir le plus possible une vision holistique.

Une dernière question ? →

Que retirez-vous de ces deux années d'expérience au sein de la société ?

Un secteur d'activité qui est incroyable, qui mêle artisanat, métallurgie, qui est très dynamique et intéressant.

De belles rencontres, des personnes attachées à leur métiers, et puis beaucoup de challenges, pour la plupart relevés mais il en reste encore. Une expérience très riche, je pense que j'ai vu en 2 ans ce qui peut être fait en 5 ans d'expérience.

Le master m'a donné de solides connaissances, typiquement en droit du travail. Mais aussi, une vision globale et stratégique.

Quel a été le rôle du Master GRH au cours de votre carrière ?

Au-delà des connaissances, le master GRH m'a permis d'acquérir des compétences comme le travail en équipe, le travail sous pression ou encore la gestion de crise qui sont utiles sur le terrain.

Enfin, il m'a donné accès à un réel réseau qui permet d'échanger sur les bonnes pratiques, recevoir de nombreuses offres d'emploi ou même de trouver des supers alternants en ressources humaines.

Un grand merci à Raphaëlle pour son partage d'expérience et ses précieux conseils !

Retrouvez une nouvelle interview dans le prochain numéro
Perso'news !

Soirée plats régionaux

Judi 22 septembre a eu lieu la soirée plats régionaux organisée par la Team Event du Master 2 GRH.

Une cinquantaine de personnes étaient présentes.

Le principe de la soirée ?

Chaque participant apporte un plat ou une boisson de sa région d'origine (ou de cœur) pour partager et pouvoir découvrir les spécialités.

C'est aussi l'occasion de faire connaissance entre les étudiants et les membres de l'association Personnance.

Une présentation de la nouvelle promotion a été faite, puis la soirée s'est prolongée en discussions et en musique.



Merci à tous pour votre présence !

(Un grand Merci à la Commission Event pour l'organisation)

Actualités sociales

Septembre / Octobre 2022

EMPLOI / ÉCONOMIE

Titres-restaurants : le plafond journalier d'utilisation est porté à 25€ au 1er octobre

Décret n°2022-1266, 29 sept. 2022, JO 30 sept.

Comme annoncé depuis plusieurs semaines, un décret publié au Journal officiel du 30 septembre relève, à compter du 1er octobre 2022, le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurants à 25 € (v. l'actualité n° 18599 du 26 juill. 2022). Il s'élevait jusque-là à 19 €. Cette mesure réglementaire s'ajoute à d'autres dispositions en faveur des titres-restaurants, insérées dans la LFR pour 2022 et la loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022 (v. le dossier juridique -Rému. - n° 173/2022 du 23 sept. 2022 et n° 176/2022 du 29 sept. 2022), dont une utilisation plus souple permettant temporairement l'achat de tous les produits alimentaires même s'ils ne sont pas directement consommables (D. n° 2022-1266, 29 sept. 2022, JO 30 sept.).

La déduction patronale sur les heures supplémentaires pour les entreprises de 20 à 249 salariés sera fixée à 0,50€ par heure

Communiqué du BOSS et note d'actualité de l'Urssaf, relatifs à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires, 30 sept. 2022

En application de l'article 2 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, les entreprises de 20 à 249 salariés peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires effectuées à partir du 1er octobre 2022.

Et voici une petite sélection des actualités des mois de Septembre et Octobre 2022, issue de la revue Liaisons Sociales. Sélection non exhaustive !

Actualités sociales

Septembre / Octobre 2022

CONDITIONS DE TRAVAIL (DURÉE, RUPTURE, CDD.)

Semaine de quatre jours : premiers retours positifs d'un test à grande échelle au Royaume-Uni

Source AFP

Un test de la semaine de quatre jours au Royaume-Uni, lancé en juin pour six mois, donne des résultats pour l'instant largement positifs, selon des données de mi-parcours publiées le 20 septembre par les organisateurs. Plus de 70 entreprises se sont inscrites pour cette expérimentation, qui permet à plus de 3 300 salariées de travailler un jour de moins par semaine tout en conservant le même salaire. Selon un sondage réalisé auprès des entreprises, près de la moitié a vu sa productivité se maintenir, un tiers des entreprises estiment qu'elle s'est même « légèrement améliorée » et 15 % qu'elle s'est « sensiblement améliorée ».

Les députés encadrent les abandons de postes et réforment la VAE

Source : *Projet de loi avec vote en séance public le 6 octobre à l'Assemblée Nationale*

Certains salariés ayant abandonné leur poste pourraient bientôt être présumés démissionnaires et n'accéderaient ainsi plus à l'indemnisation chômage. Concernant les VAE, le texte a également été enrichi. Il prévoit notamment la mise en place d'un service public de la VAE et diverses mesures simplifiant le dispositif.

France Télécom : la Cour d'appel de Paris reconnaît le harcèlement moral institutionnel.

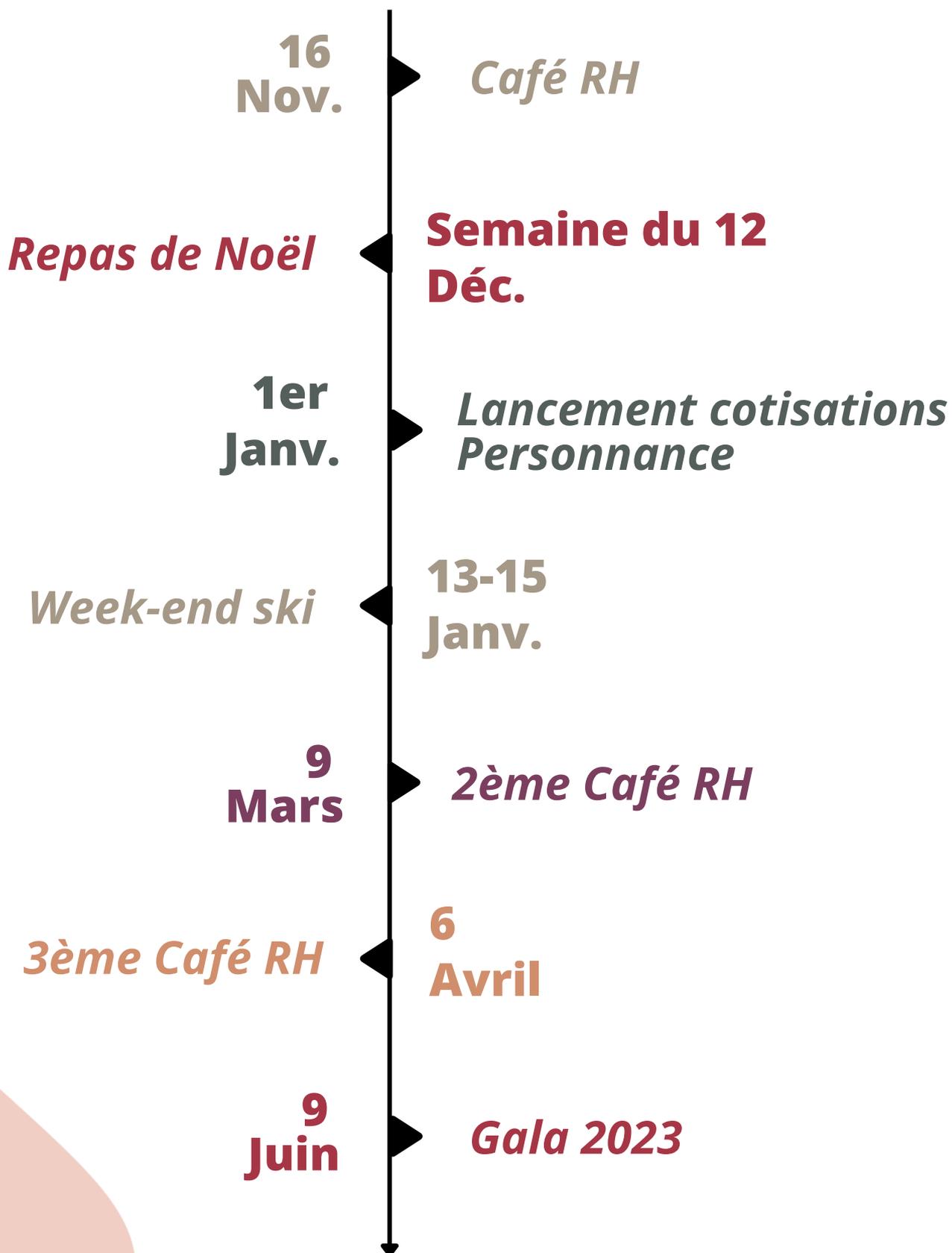
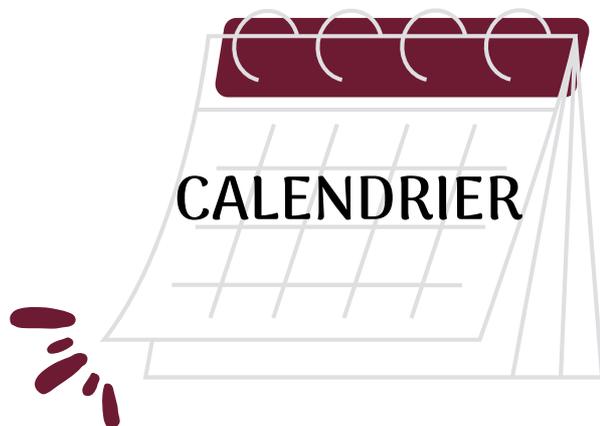
CA Paris, ch. 13, 30 sept. 2022, no 20/05346

Les dirigeants d'une grande entreprise peuvent « se voir reprocher des faits de harcèlement moral résultant, non pas de leurs relations individuelles avec leurs salariés, mais de la politique d'entreprise qu'ils avaient conçue et mise en œuvre »

Forfait-jours : travailler le dimanche n'ouvre pas droit au paiement d'heures supplémentaires.

Cass. soc., 21 sept. 2022, no 21-14.106 FS-B

Faute d'avoir contesté la validité de son forfait-jours, un salarié ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires pour avoir travaillé le dimanche en violation de la règle du repos dominical. Telle est la solution dégagée par la Cour de cassation dans un arrêt du 21 septembre.



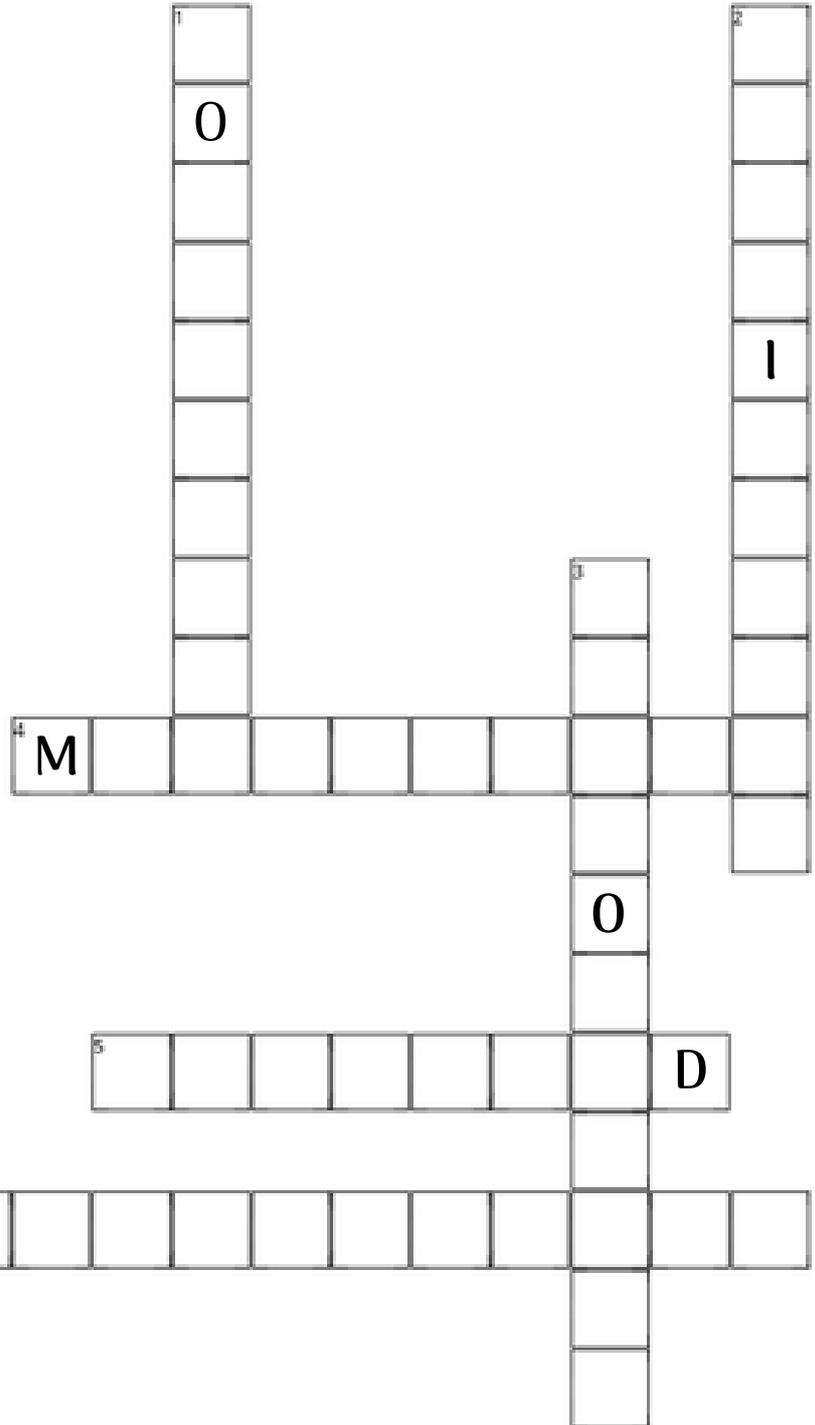


VERTICAL

1. Méthode de recrutement dans laquelle les salariés déjà en poste au sein de l'entreprise recommandent des connaissances de leur réseau personnel ou professionnel aux services RH de leur société dont les profils semblent correspondre à une offre d'emploi.

2. Peut se traduire par différents aspects en termes de durée de travail (temps partiel), de lieu de travail (télétravail, modèle hybride présentiel/distanciel, coworking...) de rythmes de travail (emploi du temps modulable).

3. Phase qui consiste à entretenir le dialogue avec le candidat avant le premier jour de son contrat et à s'assurer qu'il honorera sa promesse d'embauche



HORIZONTAL

4. Regroupe les techniques de gestion, d'organisation, de direction, de contrôle et de mise en œuvre de tâches au sein d'une entreprise en vue d'atteindre des objectifs prédéfinis.

5. Plateforme en ligne qui recense des offres d'emploi auxquelles peuvent accéder les demandeurs d'emploi. Ces sites peuvent être généralistes, consacrés à un secteur d'activité ou à une fonction en particulier.

6. Concept qui regroupe les compétences du salarié et conditions de gestion des ressources humaines, nécessaires et suffisantes, lui permettant à tout moment de retrouver un emploi, à l'intérieur ou l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et conditions raisonnables.





Racontez-nous une anecdote !

Vous rappelez-vous d'une **anecdote drôle, attachante ou divertissante** qui s'est déroulée lors de votre **Master** ou dans un **cadre professionnel** ? Il est temps de la raconter !



Envoyez-nous votre histoire par mail à :
commission.personews@gmail.com

Nous serons ravies de vous lire et de raconter les anecdotes les plus croustillantes lors des prochains Perso'News :D

Mot de la fin

Le numéro d'automne arrive à sa fin... Nous vous remercions pour votre lecture et vous souhaitons le meilleur pour cette fin d'année.

Vous retrouverez le numéro d'hiver en février 2023.
En attendant, joyeux Noël !

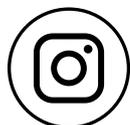
Suivez-nous !



[Master GRH - IAE DIJON](#)
[Personnance \(groupe\)](#)



[Master 2 GRH & RSE IAE Dijon](#)
[Personnance \(groupe\)](#)



[mastergrhiaedijon](#)



www.Personnance.fr

Pour relire les anciens numéros Perso'News, c'est par ici !