

ACTUALITÉ DU RÉSEAU PERSONNANCE

PERSO'NEWS

NUMÉRO PRINTEMPS 2024 - N°84



Association **Personnance**
MASTER GRH DIJON



SOMMAIRE

Appel à cotisations..... Page 3

Zoom sur une reconversion vers les RH..... Page 4

Histoire de la Fête du Travail..... Page 8

Les évènements de l'association

- *Le 51ème Café RH.....* Page 9
- *Conférence : IA & RH.....* Page 11
- *Un nouveau système de communication.....* Page 12

Les actus de la promo

- *La visite d'un ESAT.....* Page 13
- *Le Conseil des Prud'hommes.....* Page 15
- *La visite de Sétéo.....* Page 19
- *Le séminaire international.....* Page 20

En bonus

- *Actualités sociales.....* Page 35
- *Carnet rose.....* Page 37
- *Les dates à retenir.....* Page 38
- *Rappel Gala Personance.....* Page 40

Le jeu et le mot de la fin

IL N'EST PAS TROP TARD POUR COTISER !

Pourquoi cotiser ?

Contribuer au soutien
et au développement
de la prochaine
génération

Maintenir et
développer votre
réseau
professionnel

Accéder à des
ressources et des
avantages
exclusifs

Revivre et créer
des souvenirs
inoubliables

*N'attendez plus ! Renouvelez votre cotisation et restez connectés avec
notre communauté*

Pour rappel, le montant de la cotisation s'élève à **40€** (**60€** pour les couples Personnance ❤️). Pour cotiser, deux possibilités s'offrent à vous :



Le paiement en ligne via la cagnotte
Hello Asso disponible via le lien
suivant :

[Hello Asso](#)

OU



Par chèque à l'ordre de Personnance, à
envoyer à l'adresse suivante :

**IAE Dijon
Secrétariat Master GRH
2 boulevard Gabriel,
21 000 DIJON**

**1, 2, 3
cotisez !**

ZOOM SUR UNE RECONVERSION VERS LES MÉTIERS RH

Pour ce numéro, la commission Perso News a souhaité mettre l'accent sur la reconversion professionnelle. Ce sujet est d'autant plus pertinent que chaque année, le Master GRH & RSE de l'IAE Dijon accueille des adultes en reconversion professionnelle.



Pourriez-vous vous présenter en quelques mots et nous parler de votre parcours scolaire ?

Bonjour, je suis Anne Leducq, Responsable Développement RH à la CEBFC depuis septembre 2023. J'ai obtenu mon Master en Ressources Humaines à l'IAE de Dijon, promotion 2022. Mon parcours scolaire a débuté par un BAC STT, suivi d'un DUT en Communication des entreprises. J'ai effectué mon stage de fin d'études au service communication interne de la SNCF puis j'ai décidé de partir à Paris pour explorer mes premières opportunités professionnelles, car il y a 20 ans, la Com' c'était à Paris !

Et comment s'est déroulée votre expérience professionnelle à Paris ?

À Paris, je n'ai pas trouvé immédiatement du travail dans la communication et il fallait bien payer les factures. J'ai donc décidé de pousser la porte d'une agence d'intérim spécialisée dans le télémarketing et ils m'ont embauché. J'y suis restée pendant 2 ans, sur des postes très polyvalents.

Qu'avez-vous fait une fois de retour en Côte d'Or ?

A Dijon, j'ai travaillé de nouveau dans le travail temporaire, dans deux enseignes sur différents métiers, de la paie au recrutement, en passant par le commercial pour terminer à la direction d'une petite agence généraliste. Cette décennie a été extrêmement formatrice et enrichissante. Cependant, après la naissance de mon premier enfant, j'ai eu envie de changer de secteur d'activité tout en conservant la relation client. Grâce à mon réseau, j'ai rejoint Wall Street English en tant que chargée d'affaires entreprises en 2011.

J'ai donc travaillé dans la formation professionnelle pour adultes pendant dix ans. J'ai commencé en tant que commerciale et j'ai évolué en devenant responsable du centre de formation de Dijon, puis celui de Chalon sur Saône en plus. En 2021, le COVID a bouleversé beaucoup de choses, et pour des raisons personnelles, j'ai ressenti le besoin de réfléchir à ce que je voulais faire à l'avenir.

Où est-ce que cette réflexion vous a mené ?

J'ai décidé de faire un bilan de compétences, ce qui m'a permis de prendre du recul et de réfléchir à mes véritables aspirations. Mon coach m'a aidée à comprendre que le fil rouge de mon parcours était les RH (recrutement et formation) et à réaliser que ce pourrait être un domaine épanouissant pour moi. J'ai mené des enquêtes métiers et échangé avec des professionnels, qui m'ont conforté dans ce choix. Après quelques recherches et sur les recommandations de certains contacts, j'ai décidé de me former en intégrant le Master GRH & RSE de l'IAE Dijon pour obtenir une spécialisation en ressources humaines.

Comment avez-vous su que le métier des RH correspondait à vos aspirations professionnelles ?

Grâce aux enquêtes métiers et aux discussions avec des professionnels du secteur, j'ai pu voir la diversité et la richesse du métier des RH. J'avais initialement des craintes de fantasmer cette fonction, mais ces échanges m'ont rassurés. J'ai compris que chaque organisation est unique et qu'il n'y a pas une seule façon de faire des RH, ce qui rend ce métier si riche.

Aviez-vous des craintes quant à l'idée de vous relancer dans un parcours de formation professionnelle ?

Oui, absolument. Reprendre une formation signifiait repartir de zéro et adopter une nouvelle posture, passant de celle qui sait à celle qui apprend. J'avais aussi des appréhensions concernant ma cohabitation avec des étudiants plus jeunes et mon intégration parmi eux. De plus, le rythme de l'alternance était un défi supplémentaire à relever avec une vie de famille.

Comment avez-vous surmonté ces craintes et réussi à vous adapter à cette nouvelle situation ?

J'ai surmonté ces craintes en m'efforçant de rester ouverte et en me rappelant pourquoi j'avais choisi cette voie. Les échanges avec les jeunes étudiants se sont révélés enrichissants, et j'ai rapidement trouvé ma place au sein de la promotion.

Comment s'est passée votre année d'alternance ?

J'ai effectué mon année d'alternance chez Dijon Céréales et cette expérience a été extrêmement enrichissante. J'ai eu l'opportunité de travailler sur des projets très différents, avec une belle marge de manœuvre grâce à la confiance du DRH. J'ai été recrutée grâce à une offre diffusée par le secrétariat, et dès le début, j'ai été plongée dans des missions stimulantes.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ces missions ?

Bien sûr. Ma première mission était de travailler sur la refonte de la classification dans la convention collective, ce qui incluait la mise à jour des définitions de poste et des grilles de cotation. En parallèle, j'ai également travaillé sur le recrutement, en formant les managers aux bonnes pratiques et en développant un ATS (Applicant Tracking System). J'ai également été chargée du déploiement des entretiens annuels et professionnels, ainsi que de leur digitalisation.

Qu'est-ce qui a rendu cette expérience d'alternance si enrichissante pour vous ?

Ce qui a vraiment fait la différence, c'est la liberté et la confiance accordées par le DRH. J'ai bénéficié d'une véritable carte blanche pour mener à bien mes missions, ce qui m'a permis de développer ma créativité et d'apporter des solutions innovantes aux défis rencontrés. Cette autonomie m'a également donné l'opportunité de prendre des initiatives et de voir mes idées se concrétiser, ce qui a été très gratifiant sur le plan professionnel.

Qu'avez-vous fait ensuite après votre année d'alternance chez Dijon Céréales ?

Après mon année d'alternance, j'ai été embauchée chez Dijon Céréales en CDI en tant que responsable développement RH. Cependant, en 2023, j'ai ressenti le besoin de découvrir de nouveaux horizons et j'ai donc décidé de candidater à l'offre d'emploi de la CEBFC.

Comment se sont passés vos débuts à la CEBFC ?

Les débuts ont été très sollicitant car le domaine bancaire était totalement nouveau pour moi. Il a fallu que j'apprenne le fonctionnement de l'entreprise et que je m'adapte à son environnement. Cependant, j'ai été bien accueillie par l'équipe et j'ai rapidement pris mes marques. Ce nouveau défi m'a permis de développer de nouvelles compétences et d'élargir mes horizons professionnels.

Quels ont été les principaux défis que vous avez rencontrés lors de votre transition vers ce nouveau secteur d'activité ?

Le principal défi a été de comprendre les spécificités du secteur bancaire et les enjeux propres à l'entreprise. Il a fallu que je me familiarise avec les réglementations et les processus internes, ce qui représentait un véritable apprentissage pour moi.

Et maintenant, comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

Mon objectif ultime est de devenir Directrice des Ressources Humaines. J'apprécie le management et je suis prête à assumer les responsabilités qui accompagnent un tel poste sans aucune appréhension.

Un mot pour la fin ?

Absolument. Je voudrais souligner que la diversité des approches en matière de gestion des ressources humaines en fait la richesse du métier.

Chaque organisation est unique, avec ses propres défis, sa culture d'entreprise et ses besoins spécifiques. Finalement, le plus important c'est qu'il n'y a pas qu'une seule façon de faire des ressources humaines !

Merci beaucoup, Anne, pour ce témoignage. Nous vous souhaitons plein succès dans votre parcours professionnel.

LA FÊTE DU TRAVAIL



Comme chaque année, le 1er mai est férié en France. Et pour cause : c'est la fête du travail. Mais connaissez-vous son histoire ?



Cette fête trouve ses racines dans le mouvement ouvrier international. Le 1er mai 1886, une grève générale et de nombreuses manifestations ont eu lieu à Chicago pour revendiquer la journée de travail de huit heures.

En France, elle a été officiellement reconnue en 1889, à l'occasion de la première célébration de la Journée internationale des travailleurs. Cette reconnaissance était une réponse aux mouvements ouvriers en Europe et à la pression des syndicats pour obtenir de meilleures conditions de travail.



En 1947, le 1er mai a été officiellement déclaré jour férié en France, permettant aux travailleurs de profiter d'une journée de repos et de célébration.

La Fête du Travail est à la fois un jour de commémoration historique des luttes ouvrières et un jour de mobilisation pour les droits des travailleurs.



Et pourquoi on offre du muguet ?

Le muguet est une plante printanière et représente un symbole de renouveau. Offrir du muguet le 1er mai est une façon de souhaiter du bonheur et de la chance à ses proches pour le reste de l'année. Et à partir du début du 20e siècle, les organisations syndicales et politiques ont encouragé la vente de muguet le 1er mai comme moyen de financer leurs activités.



La tradition de cueillir et d'offrir du muguet le 1er mai est à la fois un geste de bonheur et de chance pour ses proches, et un symbole de solidarité et de lutte pour les droits des travailleurs.





Le jeudi 11 avril 2024 s'est tenu le 51ème Café RH de la promotion 2024. Il s'est déroulé à la Maison des entreprises à Dijon. Les trois intervenants : Lucile CANDET (*Responsable pôle RSE chez ECA NEXIA*), Patrick CHOUX (*Directeur Général d'ID'EES*) et Christelle KESSLER (*Consultante RSE*), ont eu l'occasion d'échanger sur une thématique très actuelle dans nos entreprises : la Responsabilité Sociétale des Entreprises, plus communément appelée par son acronyme : la RSE. Ainsi, pour ce troisième Café RH, les intervenants ont traité la problématique suivante :



La place des Ressources Humaines dans les démarches RSE

De nombreux sujets ont été abordés, tels que :

- Le cadre légal de la RSE ;
- Les différents labels existants ;
- La manière de structurer la démarche RSE ;
- Le lien entre RH et RSE.



De ces sujets, les intervenants ont pu se questionner plus largement sur les enjeux de la RSE en entreprise, sur les opportunités qu'elle représente, et sur ses limites également. Ils nous ont partagés les bénéfices à investir dans ce genre de démarche. Grâce à leur partage, leur transmission d'expérience et par le biais de leurs expériences personnelles professionnelles,





Retour en images sur le 51ème Café RH





Le mercredi 15 mai a eu lieu une conférence sur le thème “Intelligence artificielle et RH : perspectives, enjeux et défis” par le Professeur Ewan Oiry (UQAM, Montréal).

La conférence était articulée autour de 3 mythes :

- L'intelligence artificielle est de l'intelligence,
- L'intelligence artificielle est incompréhensible,
- L'intelligence artificielle va supprimer les emplois.

Cela a été l'opportunité de déconstruire quelques idées que l'on peut avoir sur l'intelligence artificielle et d'en apprendre davantage sur son fonctionnement. Comme toutes technologies, l'intelligence artificielle a des effets “positifs” comme “négatifs”. Les concepteurs et les utilisateurs de cette technologie ont donc un rôle crucial. C'est pourquoi les professionnels RH, qui produisent et manipulent beaucoup de données, doivent obtenir le développement de tous les algorithmes qui peuvent leur être utiles dans leur fonction tout en apprenant à gérer cette hybridation. En effet, il ne faut pas oublier que seul l'humain peut introduire de l'éthique et être garant du bon fonctionnement des processus.



**Un grand merci
à M. Ewan Oiry**

EVOLUTION DU SYSTÈME DE COMMUNICATION



Depuis quelques mois, le bureau Personnance introduit un nouveau système de communication via la fonctionnalité Communauté de WhatsApp afin de favoriser les interactions et les échanges au sein du réseau Personnance. **Le but ?**



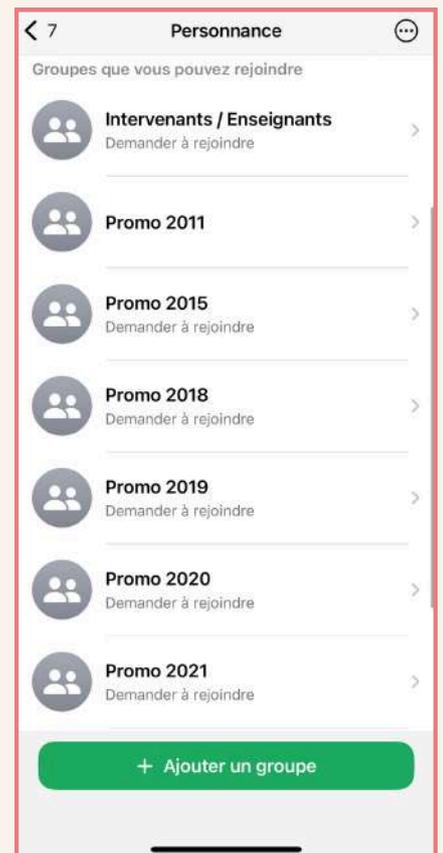
Faciliter la communication



Diffuser des informations et actualités en lien avec la vie de l'Association



Renforcer les liens du Réseau



Les canaux habituels seront toujours alimentés. Vous pouvez les retrouver en cliquant sur les logos ci-dessous :

Réseaux du Master GRH & RSE



Réseaux de l'Association Personnance



Pour créer le groupe de votre promotion, ou être ajouté, vous pouvez scanner le QR code suivant :



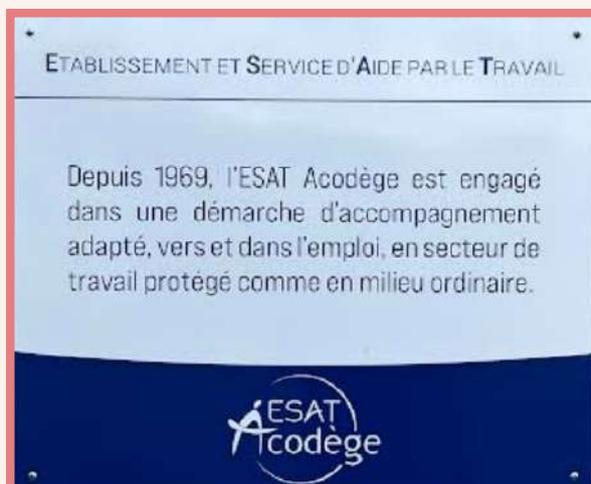
VISITE D'UN ESAT

Dans le paysage de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) jouent un rôle crucial. Ces structures offrent une mise en situation professionnelle adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap, répondant ainsi à une variété de problématiques liées à la santé mentale, psychique, et motrice.

L'acronyme ESAT, souvent méconnu, renvoie à un concept d'une grande portée sociale. Ces établissements visent à externaliser les accompagnements dans le monde de l'entreprise, en fournissant des installations adaptées et en assurant un contact direct avec les employeurs potentiels. Leur objectif ultime est de rendre autonomes les personnes en situation de handicap, en les préparant à une intégration réussie dans le milieu professionnel.

L'ESAT fonctionne avec un statut spécifique, celui de personne accueillie, qui leur permet d'accéder à des opportunités de travail dans les entreprises, tout en étant encadrée par des professionnels spécialisés. L'ESAT Acodège compte actuellement 215 équivalents temps plein, avec un objectif de 230 ETP, et emploie environ 50 salariés dédiés à l'accompagnement des travailleurs.

Les activités au sein de l'ESAT Acodège sont diversifiées, comprenant huit unités de production telles que les espaces verts, le conditionnement, la menuiserie, la métallurgie, la blanchisserie, la restauration et la logistique. Ces activités permettent de proposer un environnement professionnel varié et adapté aux capacités de chacun.



Pour recruter les travailleurs en situation de handicap, l'ESAT collabore avec la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) via une commission spéciale. Les demandes d'intégration sont ensuite étudiées en fonction des places disponibles et de la situation de handicap de chaque personne.

L'ESAT Acodège fonctionne également comme un lieu de travail et de socialisation, offrant un environnement inclusif et bienveillant. Environ 40% des travailleurs peuvent travailler en externe, renforçant ainsi leur intégration dans la société.

Chaque travailleur bénéficie d'un suivi personnalisé, avec un référent dédié chargé de soutenir et d'accompagner le travailleur dans son projet professionnel. De plus, des partenariats sont établis avec des entreprises locales telles que Dijon Céréales et Urgo, offrant ainsi des opportunités de collaboration enrichissantes. Enfin, l'ESAT Acodège offre également un accompagnement éducatif personnalisé, ainsi qu'un plan de formation visant à aider les travailleurs à passer des diplômes et à développer leurs compétences professionnelles.

Pour conclure, l'ESAT représente un pilier essentiel de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, offrant un cadre adapté et des opportunités d'épanouissement professionnel dans un environnement bienveillant et inclusif.



Merci à la commission RSE ! Et merci à Thomas FRIGLIOLINI, directeur de l'Esat d'Acodège et Tiphaine ZOUARI JACQUET, cheffe de service médico social pour leur accueil !

CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Le 9 avril 2024, les étudiants du master en Gestion des Ressources Humaines ont eu l'opportunité unique d'assister à une séance de plaidoyer au sein du Conseil des Prud'hommes à Dijon. Cette expérience immersive visait à offrir aux futurs professionnels de la GRH un aperçu concret du fonctionnement de ces sessions cruciales dans le domaine des relations de travail.



Sous la houlette de quatre représentants qualifiés, deux défendant les intérêts des employeurs et deux ceux des salariés, la séance s'est déroulée dans un cadre judiciaire rigoureux et équitable.

Au centre de l'attention, se tenait une greffière méticuleuse, chargée de consigner chaque détail et décision de la séance. Cette greffière joue un rôle crucial dans le maintien de l'ordre et de la transparence tout au long du processus, garantissant ainsi l'intégrité et la légitimité des décisions rendues. Cette immersion dans le monde des Prud'hommes a permis aux alternants de mieux appréhender les dynamiques et les défis inhérents aux litiges en matière de relations de travail. En observant de près les interactions entre les parties en présence, ils ont pu saisir l'importance de la médiation et de la recherche de solutions équitables dans la résolution des conflits professionnels.

Dans un premier temps, notre immersion nous a conduits à observer attentivement les plaidoyers présentés par les avocats des deux camps : ceux représentant le côté employeur et ceux représentant le côté salarié. Ces plaidoyers, véritables exercices d'argumentation juridique, ont permis de mettre en lumière les différentes perspectives et stratégies adoptées pour défendre les intérêts de chaque partie.

Dans un second temps, une fois les plaidoyers achevés, nous avons eu l'opportunité privilégiée d'engager un échange interactif en questions/réponses avec les représentants des parties en litige et la greffière.

Le plaidoyer



Lors de cette session, quatre plaidoyers étaient initialement prévus. Cependant, trois d'entre eux ont été reconduits par le Conseil des Prud'hommes. Finalement, seulement un plaidoyer a été défendu.

Une particularité notable de cette séance résidait dans le fait que le plaidoyer défendu concernait deux dossiers similaires contre le même employeur.

Le début des plaidoyers a suivi un ordre conventionnel, avec l'avocat représentant les intérêts des salariés prenant la parole en premier, suivi par l'avocat de l'employeur. Cette séquence permettait une présentation équilibrée des arguments et des points de vue des deux parties en litige, favorisant ainsi un examen approfondi de chaque dossier.

Bien que les détails spécifiques de l'affaire ne puissent être divulgués, nous pouvons affirmer que celle-ci était d'une grande pertinence ! La séance a permis aux alternants du Master GRH d'approfondir leur compréhension des enjeux juridiques et professionnels associés aux litiges en matière de relations de travail, offrant ainsi une expérience éducative précieuse et enrichissante.

Questions / Réponses



Etudiants : "Comment fonctionne le système de rôle au sein du Conseil des Prud'hommes ?"

Répondant : "Les rôles au sein du Conseil des Prud'hommes changent régulièrement, toutes les deux semaines environ. Une semaine, la présidence est assurée par un représentant du côté des salariés, puis la semaine suivante par un représentant du côté des employeurs."

Étudiants : "Qu'est-ce qui se cache derrière le rôle de président ?"

Répondant : "Le président joue un rôle crucial pendant les séances du Conseil des Prud'hommes. Il agit en quelque sorte comme un 'policier' de l'audience, veillant au bon déroulement des débats et garantissant le respect des règles et des procédures."

Étudiants : "Comment procédez-vous en cas de doutes sur un dossier ?"

Répondant : "En cas de doutes sur un dossier, les représentants ont la possibilité de mener des enquêtes sur place dans les entreprises concernées, bien que cela soit rare. Une règle fondamentale à respecter est celle de la 'charge de la preuve'. De plus, les décisions ne sont pas prises à l'unanimité mais à la majorité. En cas de désaccord persistant, des juges départiteurs interviennent pour aider à trancher et prendre une décision."

Étudiants : "Comment fonctionne le système de mandat au Conseil des Prud'hommes ?"

Répondant : "Le mandat des membres du Conseil des Prud'hommes dure cinq ans."

Étudiants : "Qu'est-ce qui vous plaît dans votre mandat au Conseil des Prud'hommes ?"

- **Conseiller 1** : "Pour ma part, j'apprécie énormément le domaine juridique. Je dis souvent que « je joue au droit comme on joue aux échecs ». Chaque mouvement compte et la stratégie est primordiale. Par ailleurs, c'est une expérience formatrice qui me passionne."

- **Conseiller 2** : "Ce mandat est incroyablement enrichissant. Il nous offre une véritable immersion dans l'univers du droit, en mettant en lumière la rigueur et la discipline. Parfois, les raisonnements peuvent être complexes, mais ressentir la satisfaction d'aboutir à un jugement équitable est gratifiant. J'ai commencé il y a un an et demi et je ne regrette absolument pas mon choix."

- **Conseiller 3** : "Mon engagement découle de ma conviction que les salariés ont des droits mais aussi des devoirs. Pouvoir apporter mon aide et mes conseils aux salariés est une mission qui me tient à cœur. Je suis conseiller depuis un an maintenant. Les débuts ont été challengeants, mais au fil des formations et des expériences, j'ai beaucoup appris et progressé."

- **Conseiller 4** : "Tout d'abord, je tiens à exprimer ma reconnaissance envers la greffière. Son expertise apporte un éclairage précieux sur certains aspects du droit et son soutien est inestimable. J'ai décidé de m'engager car j'ai toujours été révolté par l'injustice et j'ai pensé que je pourrais contribuer à la réparer à mon échelle. J'apprécie énormément le droit et l'aspect juridique de notre travail. Aujourd'hui, je ne regrette absolument rien. Ce mandat est à la fois formateur, enrichissant et me pousse à chercher constamment à m'améliorer."

Étudiants : "Combien y a-t-il de conseillers prud'homaux à Dijon ?"

Répondant : "À Dijon, nous comptons un total de 120 conseillers prud'homaux, répartis équitablement entre 60 représentants du côté des employeurs et 60 représentants du côté des salariés."

Étudiants : "Est-ce que certains dossiers vont en appel ?"

Répondant : "Environ la moitié des dossiers traités par le Conseil des Prud'hommes font l'objet d'un appel. La décision initiale peut parfois être contestée."

Étudiants : "Comment est organisé le Conseil des Prud'hommes ?"

Répondant : "Le Conseil des Prud'hommes est structuré en cinq sections autonomes, chacune spécialisée dans un domaine spécifique. Nous avons la section de l'encadrement, la section de l'industrie, la section du commerce, la section de l'agriculture et enfin la section des activités diverses. Cette organisation permet une gestion efficace des différents types de litiges liés aux relations de travail."

Nous exprimons notre gratitude envers Cécile Caseau Roche pour sa dévotion et son dévouement envers les étudiants du Master. Nous la remercions chaleureusement d'avoir orchestré cette visite qui s'est avérée extrêmement enrichissante pour nous tous ! Un grand merci également à Sandrine Vannet pour ce temps d'échange.

VISITE DE SÉTÉO

Le lundi 13 mai, la promotion 2024 a eu l'opportunité de visiter l'entreprise Sétéo. Les étudiants se sont rendus sur le site Ecozone à Saint Appolinaire où ils ont été accueillis par Pierre GOUVERNEUR, directeur général et Cédric BOURROUX, responsable d'exploitation.

Après une présentation de l'entreprise, les étudiants se sont séparés en deux groupes afin de visiter le site et d'en apprendre davantage sur les activités de cette entreprise. Sétéo est une entreprise familiale spécialisée dans le recyclage et la valorisation des déchets dangereux et non dangereux. Créée en 1976, Sétéo opère dans toute la région Bourgogne Franche-Comté ainsi que dans ses départements frontaliers.

D'une activité de collecte, tri et transport des déchets, Sétéo a complété ses compétences avec une expertise en recyclage d'une grande variété de matières ainsi que leur transformation en ressources réutilisables.

Sétéo en quelques chiffres :

100 000 +
tonnes de
déchets recyclés

45 +
collaborateurs

2
sites

45
années
d'expérience

1 000 +
clients



Merci à la commission RSE pour cette belle opportunité ! Et merci à Sophie MENILLET pour l'organisation de cette rencontre.

SÉMINAIRE INTERNATIONAL

Du lundi 20 au vendredi 24 mai s'est tenu le séminaire international du M2 GRH & RSE à Londres. Cela a été l'occasion pour les étudiants de découvrir ou de (re)découvrir la belle ville de Londres et de visiter des entreprises afin de mieux comprendre les défis et les enjeux auxquelles elles sont confrontées.

Lundi 20 Mai

Départ à 7h27 de la gare de Dijon afin de rejoindre Paris et de prendre l'Eurostar. Après avoir passé le contrôle aux douanes, la promotion a rejoint l'auberge de jeunesse où elle a résidé : Le Wombat's



Ce logement se situe à quelques minutes à pied du fameux Tower Bridge où les étudiants s'y sont retrouvés afin de prendre une photo de groupe et où après chacun est parti à la découverte de Londres.







Mardi matin, les étudiants ont pu se rendre au sein des locaux de l'entreprise TP ICAP où ils ont été accueillis par Mme Claire HARVEY, Head of inclusion and Engagement et Delphine Rech-Guitel, COO.

Que fait TP ICAP ?

TP ICAP Group est un spécialiste mondial des solutions de liquidité et de données et est un leader mondial de l'infrastructure des marchés financiers. Ils sont le plus grand courtier inter-négociants au monde, le plus grand courtier en énergie et matières premières au monde et le premier fournisseur mondial de données sur les prix de gré à gré.

Leurs clients sont des banques d'investissement et des institutions d'investissement mondiales de premier plan. L'entreprise est composée de 5 200 employés, travaillant dans 63 bureaux dans 28 pays.

Sujets abordés durant le temps d'échange

Engagement & Inclusion & Diversité :

TP ICAP a mis en place le "Icap charity day". C'est une journée, au mois de décembre, où les courtiers donnent leurs revenus journaliers à des associations. Chaque année, 5 millions de livres sterling sont récoltés lors de cette journée.

L'entreprise encourage ses collaborateurs et surtout les courtiers à donner un peu de leur temps à une association. Ce qui n'est pas simple car si un courtier ne travaille pas alors il ne fait pas d'opération et ne touche pas d'argent.

L'entreprise fait également des interventions dans des écoles afin de présenter le métier de courtier et d'attirer une population plus diverse vers ces métiers-là. En effet, il n'y a que 10% de femmes courtières au sein de TP ICAP.

De plus, ils souhaitent garantir l'équité des opportunités c'est-à-dire de s'assurer que si 10% de personnes sont violettes alors 10% des promues sont violettes et que 10% des personnes qui quittent l'entreprise sont violettes.

Du fait de leur activité, les courtiers sont une population qui est difficile à engager et à leur faire ressentir ce sentiment d'appartenance à leur entreprise.

Environnement & Sustainability :

TP ICAP augmente ses échanges dans les énergies renouvelables et a pour ambition d'atteindre la neutralité carbone d'ici quelques années.

Les enjeux à venir :

Nous avons pu échanger notamment sur l'intelligence artificielle et sur les nouvelles technologies qui auront un impact sur le métier de courtier. Ainsi, il y a le besoin d'aller sur ce marché là et de s'y former.

Un autre défi est celui du remplacement des courtiers qui vont bientôt partir à la retraite. En effet, un fort taux de courtiers au sein de TP ICAP va atteindre l'âge de la retraite et les questions du remplacement et de la transmission des compétences se posent. Cependant, cela n'est pas simple du fait des spécificités du métier qui ne prévoit pas beaucoup de sessions de formation ou bien du mentorat (car le temps c'est de l'argent pour beaucoup de courtiers).

Un grand merci à Claire et à Delphine pour nous avoir fait découvrir ce métier ainsi que TP ICAP !



Après un temps libre, nous nous sommes tous rejoints afin de manger un repas à BrewDog.



Au menu : burgers, salades composées, fish & chips



En début d'après-midi, la promotion a pu se rendre au sein des locaux d'OVH afin de faire la connaissance de Anne-Sophie MONNIER, office manager et de Kellie et Roshni, RH.

Que fait OVH ?

Créé en 1999, OVHcloud est une entreprise française présente dans le monde entier, grâce à la localisation internationale de ses datacenters et points de présence. OVH est le leader européen du cloud. Ils fournissent des solutions de cloud public et privé, d'hébergement mutualisé et de serveurs dédiés dans 140 pays à travers le globe.

Ils proposent également à leurs clients, l'enregistrement de noms de domaine, de la téléphonie, ainsi que de l'accès à Internet. L'entreprise compte 2 900 employés et 1.6 millions de clients.

OVH : Bureaux à Londres

Au sein des locaux de Londres, 37 employés y travaillent :

- 29 au sein de la BU commerce,
- 7 au sein de la BU corporate,
- 1 au sein de la BU produit.

Le département RH

Le département RH est découpée en 4 sous-département. La DRH est Mme Line Cadel, Kellie appartient au département des affaires sociales, Anne-Sophie et Roshni à celui du développement RH et management.

HR Mgmt & development

Global Compensation

Social années d'expérience

Detect & develop talent





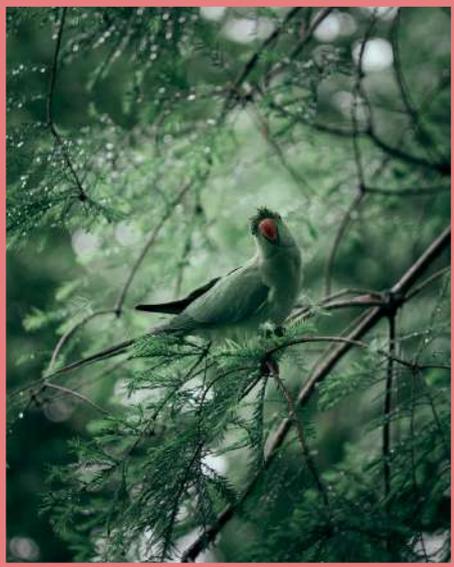
Un grand merci à l'équipe RH de OVH pour leur accueil chaleureux (et pour les goodies) !

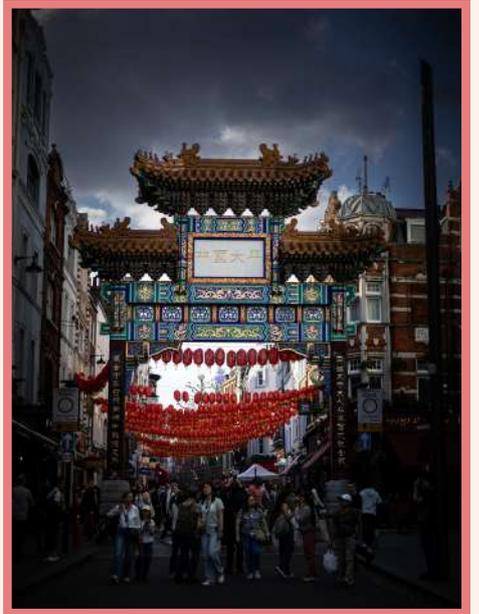
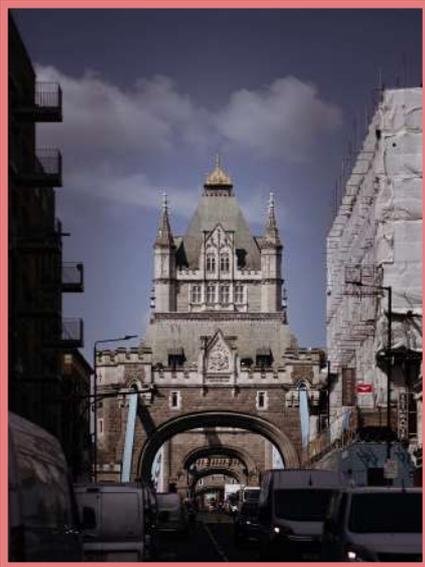
La promotion a eu quartier libre pour la fin de la journée et malgré le temps pluvieux certains ont fait le tour des magasins (Harrods...) pour acheter leurs souvenirs, ou bien ont continué leur visite de Londres.

Le soir ils se sont retrouvés autour d'une soirée quiz et blindtest, l'occasion de tester leurs connaissances !

Mercredi 22 Mai

Lors de cette journée, le Master a eu l'opportunité de partir à la découverte de Londres. La commission Perso'News vous a fait une sélection de leurs meilleures photos.







Un grand merci à Rémy et Antoine pour leurs belles photos.

Jeudi 23 Mai

Jeudi matin, la promotion s'est rendue au sein des locaux de Bouygues Construction où elle a été accueillie par Martin LAURENT, DRH, Didier LACROIX, DRH et Alice de VILLEPIN, HR advisor.

Bouygues est un groupe international qui compte 200 000 employés.

Bouygues Construction & Bâtiment au UK

Bouygues bâtiment compte 700 employés au Royaume-Uni et a délivré 2 800 projets. Ils possèdent 4 domaines d'expertise.

Les principaux projets actuels que mènent Bouygues Construction en Angleterre sont le High Speed 2 et le Hinkley Point C.

L'impact du Brexit sur l'entreprise et le marché du travail

Le Brexit a engendré la fuite de 200 à 250 000 travailleurs qui ont quitté le Royaume-Uni. Les entreprises font donc face à un manque de main d'oeuvre qualifiée comme peu qualifiée. Les stratégies pour recruter en local ont été adoptées (souhait du gouvernement britannique). Cependant, la main d'oeuvre présente ne suffit pas du fait du plein emploi et il y a la nécessité de recruter hors Royaume-Uni. Ainsi, le groupe a créé le GLC : le Group Localized Contract, un contrat pour les travailleurs étrangers.

Les défis RH rencontrés

- **attractivité**
- **la santé et la sécurité**
- **la mobilité**
- **équilibre du bien-être**
- **formation**
- **rétenion**
- **organisation des RH**
- **sentiment d'appartenance**
- **inclusion et diversité**
- **culture**

Un grand merci à Martin, Didier et Alice pour avoir pris le temps de nous recevoir.



Après un autre temps libre, les étudiants se sont tous rejoints au British Museum dans l'après-midi avec d'y rencontrer Sandra BOMONT, Senior Business Partner chez Insight Software.

Insight Software

Insightsoftware est un prestataire mondial de solutions de reporting, d'analyse et de gestion des performances. Ils proposent aux dirigeants de plus de 32 000 entreprises un panel complet de solutions qui englobent la planification et les prévisions, le contrôle financier, le reporting et l'analyses des données. Leurs solutions visent également à améliorer la qualité des données financières et à bâtir des entreprises résilientes.

Sandra est une ancienne du Master (Promotion 2013) et occupe un poste de HRBP qui couvre les zones géographiques de l'Europe, l'Afrique et le Moyen-Orient. Elle gère un grand volet sur les fusions et acquisitions en s'assurant l'accueil des nouveaux collaborateurs, le respect de la culture de l'entreprise et l'adhésion aux processus. Dans le cadre de ses missions, elle a également pu créer un playbook afin de donner aux leaders de son entreprise les basiques à savoir pour aider à la prise de décision. Cela inclut les risques et coûts potentiels associés à chaque décision qui a un impact RH.

Par exemple, on peut y retrouver les procédures d'un licenciement par pays avec les différentes modalités.

Elle a également abordé, lors de cet échange, les échanges avec les syndicats qui sont très différents de la France. En effet, elle ne compte pas de salarié syndiqué dans sa population au Royaume-Uni.

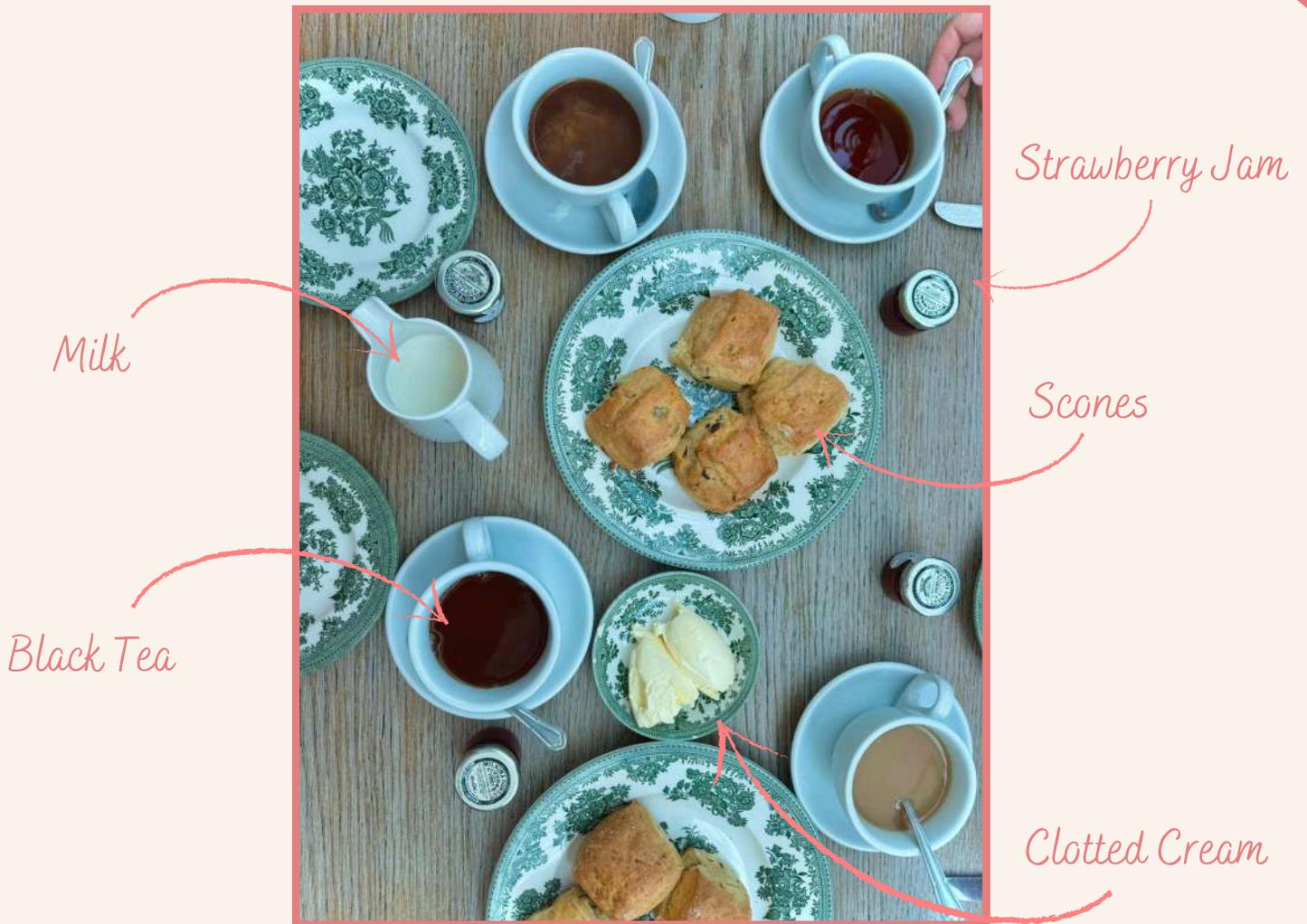
Elle s'assure aussi de l'uniformisation des processus entre les pays et de la conformité avec les différentes lois en vigueur selon les pays.



Un grand merci à Sandra pour ce beau moment d'échange.

La promotion a pu découvrir et goûter un vrai Tea Time. En effet, la présentation de Sandra s'est déroulée au sein du café du British Museum. Ce magnifique cadre a permis de rendre cette expérience inoubliable.





Lors de la dernière soirée à l'auberge de jeunesse, la promotion s'est retrouvée afin de danser tous ensemble et de profiter de ce dernier moment.



Vendredi 24 Mai

Le jour du grand départ ! Après un dernier moment dans les rues de Londres, les alternants ont quitté l'auberge de jeunesse afin de rejoindre la gare de Saint-Pancras pour retourner à Dijon et dans leurs villes respectives.



Un grand merci à Samuel et à Camille pour l'organisation de ce beau voyage et pour nous avoir permis de visiter ces quatre entreprises. Merci également à Florence pour avoir documenté notre voyage.

Certains étudiants (courageux) se sont retrouvés dès le lendemain, le samedi 25 mai, afin de passer le Cambridge B2 First for Schools. Quatre épreuves réparties sur une demie-journée. Rendez-vous cet été pour les résultats et dès la rentrée prochaine pour la cérémonie des diplômes ! Bon courage à ceux qui s'apprêtent à passer le Linguaskill très prochainement.





LES ACTUALITÉS SOCIALES

Conditions de travail

Rupture conventionnelle : la convention peut être signée le même jour

Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-10.551 F-B

Depuis une jurisprudence de 2013, il n'y a aucun délai à respecter entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture conventionnelle et la signature de la convention. La Cour de cassation le rappelle dans un arrêt publié le 13 mars, jugeant que la convention pouvait valablement être signée le même jour que l'entretien.

L'engagement unilatéral à durée déterminée prend fin sans formalité au terme fixé

Cass. soc., 3 avr. 2024, no22-16.937 F-B

L'employeur qui prend un engagement unilatéral prévoyant une date d'expiration déterminée n'a pas à informer le CSE et les salariés pour que celui-ci cesse de s'appliquer au terme fixé. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation qui a par ailleurs considéré que le fait que celui-ci soit appliqué de façon ininterrompue dans l'entreprise depuis plusieurs années est sans incidence.

Le CSE ne peut subordonner l'accès aux ASC à une condition d'ancienneté

Cass. soc., 3 avr. 2024, no22-16.812 FS-B

L'arrêt devrait conduire bon nombre de CSE à revoir leurs pratiques. Elle interdit en effet de subordonner à une condition d'ancienneté l'ouverture du droit des salariés et stagiaires à bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) du comité. La clause du règlement intérieur d'un CSE imposant à tout nouvel embauché un délai de carence de six mois avant de pouvoir accéder aux ASC a ainsi été annulée.

Prévenir le salarié de son licenciement par téléphone peut invalider la rupture

Cass. soc., 3 avr. 2024, no 23-10.931 F-D

Avertir par téléphone le salarié de la rupture de son contrat avant d'envoyer la lettre de licenciement peut être lourd de conséquence. Il s'agit en effet d'un licenciement verbal qui, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 3 avril, est dépourvu de cause réelle et sérieuse. la jurisprudence accorde une attention particulière à la chronologie des faits.

Congés payés et arrêts maladie : le Parlement adopte définitivement l'amendement du gouvernement *Projet de loi définitivement adopté par le Parlement le 10 avr. 2024*

Le Parlement a adopté le projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne, comportant l'amendement du gouvernement destiné à mettre le Code du travail en conformité avec le droit européen sur la question des droits à congés payés acquis durant les périodes d'arrêt maladie. Ce texte prévoit notamment l'acquisition de congés au rythme de deux jours ouvrables par mois en cas de maladie non professionnelle, l'introduction d'un délai de report fixé à 15 mois et une obligation d'information à la charge de l'employeur

Preuve

Résiliation judiciaire consécutive à un accident du travail : la charge de la preuve pèse sur l'employeur *Cass. soc., 28 févr. 2024, no 22-15.624 F-B*

S'il appartient habituellement au salarié d'établir la réalité des griefs invoqués à l'appui d'une action en résiliation judiciaire, la Cour de cassation introduit une exception dans un arrêt du 28 février. En effet, lorsque l'action est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité ayant causé un accident du travail, la charge de la preuve pèse sur ce dernier, lequel doit alors démontrer qu'il avait bien pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés. La règle est ainsi identique à celle dégagée en matière de prise d'acte de la rupture.

Messagerie professionnelle : des propos racistes couverts par la protection des conversations privées *Cass. soc., 6 mars 2024, no 22-11.016 FS-B*

Dans la droite ligne de la solution adoptée par l'assemblée plénière le 22 décembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, le 6 mars dernier, qu'un employeur ne pouvait fonder un licenciement disciplinaire sur le contenu de courriels à caractère raciste ou xénophobe envoyés par un salarié depuis sa messagerie professionnelle, dès lors que ceux-ci s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés au sein d'un groupe restreint de salariés et qu'aucun manquement à une obligation professionnelle n'était établi.

Adoptez le réflexe !

Un récap hebdomadaire des actualités sociales est disponible chaque semaine sur le site de Personnance.





Carnet Rose Personnance



Naissance d'**Aléнас** : le 05 Juin 2023 chez Anissa (promotion 2018) et Florian.

Naissances de **Malik et Naïm** : le 10 Avril 2021 chez Benjamin (promotion 2007) et Yamna.

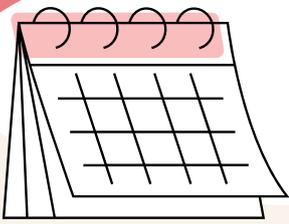


N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez la diffusion de la naissance de votre enfant dans le Carnet Rose du prochain numéro Perso'News.

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

Répondez au sondage ici !

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



LES DATES À RETENIR

Afterwork VSS à Besançon

*Lundi 10
juin*

Afterwork VSS à Dijon

*Mardi 11
juin*

Bureau de l'association

*Jeudi 13
juin*

Gala

*Vendredi
14 juin*

*Save
THE
Date*

GALA PERSONNANCE

Save
THE
Date



Gala Personnance

Thème : Chic et coloré

VEND | **14** | **2024**
JUIN

Tarifs :

Cotisants : 42 euros

Non cotisants : 67 euros

On vous attend nombreux dès 19h30

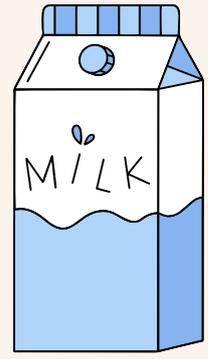
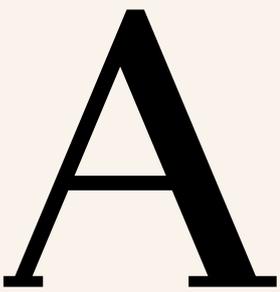
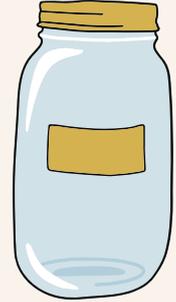


JEU DE LA FIN

Que dites-vous d'un rébus pour conclure ce numéro Perso'News ?



Quel est le film préféré de la commission Perso'News ?



La Team Perso News espère que ce numéro vous a plu et vous dit à très vite pour le dernier numéro : le Perso News Eté !



Léa

Elsa

Lisa

Retrouvez-nous sur les réseaux :



↳ L'équipe Perso'News vous remercie d'avoir lu ce troisième numéro.

