

## Interviews d'anciens étudiants du M2 Ressources Humaines et conduite du changement « RH2C » - Janvier 2012

La spécialité RH2C est le résultat du regroupement des spécialités professionnelles de master :

- Ressources Humaines et Compétitivité Internationale « RHCI »
- et Expertise Socio Economique et Conduite du Changement « E2C »

Les témoignages ci-dessous sont ceux des étudiants de la spécialité professionnelle E2C :

### 1/ Quel poste occupez-vous aujourd'hui ? (intitulé, entreprise/organisation, date de prise de fonction)

**Laure G. (diplômée 2010)** J'occupe le poste de chargée de mission emploi Handicap au sein du MEDEF et de la Chambre Syndicale de la métallurgie (CSM).

J'ai deux missions:

1) Animation du Club Entreprises et Handicap qui est un réseau d'entreprises favorisant le partage d'expérience en terme d'emploi de travailleurs handicapés (Recrutement, maintien dans l'emploi, formation etc.):

- Réunions thématiques, groupes de travail
- Aide technique (DOETH, dossiers d'aides AGEFIPH)
- Sensibilisation, formation
- Représentation auprès des partenaires et des institutions

2) Le service Alther : (prestation de l'AGEFIPH) pour les entreprises de 50 à 250 salariés:

- Information sur l'emploi des travailleurs handicapés (TH)
- Accompagnement: diagnostics et pistes d'actions en faveur de l'emploi des TH
- Mobilisation : promotion de l'alternance, contrats de professionnalisation et stages

**Sabrina M. (diplômée 2007)**

Depuis 2 ans, je suis Change Management Lead - Chargée de Conduite du Changement au sein d'une entreprise de distribution alimentaire au Canada (équivalent de Carrefour) travaillant sur un "Retail Replenishment Project" qui touche environ 1200 magasins au niveau national.

**Nizar A. (diplômé 2010)**

Je fais parti du groupe Carrefour France. J'occupe un poste de manager magasin (équivalent à directeur adjoint dans l'organigramme) au sein de la branche Market depuis le 4 avril 2011. J'ai débuté par une formation de plusieurs mois qui a abouti à mon affectation définitive en septembre 2011.

Missions principales : développer la satisfaction client, agir sur l'efficacité de l'organisation, s'investir dans le développement des collaborateurs, contribuer à la performance globale.

**Abderrahman L. (diplômé 2008)**

RRH à temps partagé et animateur RH à la Communauté d'Agglomération du Pays Voironnais depuis avril 2010 (missions "RH en entreprises" + missions "GRH territoriale")

***Gunther R. (diplômé 2008)***

Inspecteur des Finances Publiques, Direction Générale des Finances Publiques en poste à la Direction Régionale des Finances Publiques de Provence Alpes-Côte-d'Azur en tant que Chef de service Paye depuis le 01/09/2010. Ce service est en charge de la paye des fonctionnaires d'État de la région Provence Alpes-Côte-d'Azur soit 100 000 agents. Il est composé de 45 agents.

***Jonathan D. (diplômé 2009)***

Chargé de mission et formateur pour adulte pour un centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) - 1<sup>er</sup> CDD en octobre 2010.

**Chargé de mission** : projet en relation avec le domaine agroalimentaire soumis à des financements régionaux, nationaux et européens. Les projets visent l'amélioration et le développement des activités des entreprises par le biais d'études techniques et d'actions terrain. Projet logistique avec la DATAR, projet RH avec l'AGEFAFORIA.

**Formateur pour adulte** : réinsertion de personnes en situation de handicap où en reconversion professionnelle, peu ou pas diplômés avec de forte(s) problématique(s) sociale(s). J'étais en charge de la formation aux techniques et recherches d'emploi, cv, lettre de motivation, préparation d'entretien d'embauche.

***Mickael Ch. (diplômé 2006)***

Directeur technique, Cluster Rhône-Alpes Eco-énergies, prise de fonction "Animateur" en avril 2007, prise de fonction "Directeur technique" en septembre 2010.

**2/ En quoi la formation vous est-elle utile dans les fonctions que vous occupez aujourd'hui ?**

**Laure G.** La qualité et la diversité des intervenants mais également celle des étudiants (formation initiale, cursus universitaires différents, ou encore formation continue) nous permet de nous enrichir et d'appréhender des problématiques diverses rencontrées en entreprise.

Les séminaires souvent axés sur des cas pratiques ainsi que le travail en groupe offrent une mise en situation qui permet d'étoffer nos connaissances mais également de s'exercer.

Cette formation offre également des outils et une méthodologie de travail très pertinents, que j'utilise et préconise aux entreprises que je conseille.

**Sabrina M.** Je mets en pratique les différents outils à gérer la conduite du changement dans mon métier quotidien. La formation au sein de E2C m'a permis de développer ma capacité à intervenir auprès des différentes parties prenantes pour changer leur façon de travailler et les accompagner à faire face à une nouvelle culture de travail. Je suis amenée à élaborer des outils de formation et de communication au niveau national (touchant environ 10000 employés) et ensuite déployer ces outils en forme de training/coaching ou session éducative. La formation m'a aussi permis de gérer des situations difficiles/ de conflits ou faire face à des individus résistants au changement - ce qui implique une intervention à préparer le terrain à travers des sessions de travail collectif ou individuel. J'ai aussi développé ma capacité à gérer des projets et manager un plan avec des actions et des tâches à compléter.

**Nizar A.** Je joue plusieurs rôles qui ont un lien avec notre formation E2C : recrutement, organisation, qualité, gestion du droit, management de l'Homme, planification...

**Abderrahman L.** Le principal apport peut se résumer en 2 mots: "intelligence de situation". Dans un monde en forte mutation où se produit sous nos yeux un tsunami démographique et social mêlé à de fortes évolutions organisationnelles, se forger une vision devient déterminant. Ainsi et bien que les besoins de nos entreprises soient polymorphes, le master RH2C m'a donné une formation au plus proche du besoin opérationnel des entreprises et a ajouté une nouvelle corde à mon arc celle de la compétence comportementale que je nomme ici intelligence de situation.

**Gunther R.** Dans le cadre de la modernisation des politiques publiques, je suis amené à contribuer à garantir la continuité, la performance et l'adaptabilité du service public. Le Ministère du Budget des Comptes Publics et de la Réforme de l'Etat a engagé dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) une transformation structurelle avec la fusion des anciennes Directions Générales des Impôts et de la Comptabilité Publique. Dans le même temps, le principe de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite s'applique pleinement au sein de mon service. A l'horizon 2017, l'arrivée à maturité de l'Opérateur National de Paye (ONP) va conduire à la disparition du service dans sa configuration actuelle.

Face à cette fusion de deux administrations, aux réductions d'effectifs et à la montée en puissance de l'ONP à compter de 2014 de nouvelles problématiques se posent. Comment mener à bien au sein de chaque service une fusion entre deux administrations dite "conservatrice" ? Comment obtenir l'adhésion de chaque agent et faire en sorte que la fusion soit vécue comme une avancée ? Comment maintenir un service public de qualité tout en réduisant les effectifs ? Comment faire encore mieux avec moins ? Comment mobiliser à nouveau les agents sur un nouveau projet qui va profondément transformer leur activité ?

A toutes ces questions, et toutes les autres qui en découlent, la formation m'est utile pour réfléchir à de nouveaux schémas d'organisation, en faisant appel à l'analyse des enjeux et à la réingénierie des procédures.

Pour l'imagination et la mise en place des nouveaux schémas, j'utilise l'approche projet en étant particulièrement vigilant à l'intégration de chaque acteur.

La gestion de l'humain est certainement la variable la plus difficile à gérer, et les quelques pistes évoquées au cours de la formation permettent d'éviter les gros pièges.

La mise en place d'une politique de conduite de changement axée sur le dialogue et l'accompagnement de chacun a permis une transition en douceur, et c'est là le véritable atout de la formation.

Mon objectif final est que mes agents ne subissent pas les changements mais en soient les acteurs.

En résumé, je peux dire que la formation n'apporte pas de solutions préconçues, mais en la quittant j'avais en ma possession la caisse à outil. Il ne me restait plus qu'à bien savoir l'utiliser et à compléter ma propre collection d'outils.

**Jonathan D.** La formation m'est utile pour gérer les missions projet dont j'ai la charge, notamment sur un point de vue purement méthodologique. La méthodologie manque souvent dans le cadre de projet et le centre de formation m'a recruté pour mes compétences méthodologiques et mon expérience terrain. La formation me permet aussi d'appréhender plus rapidement les organisations des entreprises à partir d'une simple étude documentaire (plan de production, HACCP, organigramme..) qui se révèle très utile pour manager le projet par la suite.

La formation m'apporte aussi dans le développement d'outil pour les projets (Questionnaire, traitement d'info par logiciel, entretien... )

**Mickael Ch.** Divers aspects : la conduite de projets, la stratégie, les jeux d'acteurs, la communication, la gestion des conflits (en amont, pour éviter d'en créer...).

### **3/ Dans quelle mesure le stage réalisé en M2 vous a été utile dans votre emploi actuel (apport de contacts/ réseau ?...)**

**Laure G.** J'ai effectué deux stages lors de cette année de master :

Le premier a eu lieu dans un cabinet de recrutement spécialisé dans le placement de cadres : j'ai pu expérimenter le processus de recrutement de A à Z et bénéficier de contacts intéressants avec différents interlocuteurs du recrutement et avec un certain nombre d'entreprises.

Mon second stage a eu lieu dans un groupe régional de négoce en matériaux comptant environ 4000 salariés. L'objectif était de mettre en place un projet de prévention des risques psychosociaux et d'aboutir à un accord.

Suite à ce stage de 5 mois, j'ai été prolongé en CDD durant 4 mois. Cela m'a permis d'acquérir diverses compétences et de compléter les apports théoriques de la formation par une mise en pratique d'une méthodologie de projet.

**Sabrina M.** Mon stage professionnel m'a permis de mettre en liens toute la théorie apprise au sein de la formation à un contexte professionnel. Cela m'a permis d'appliquer la conduite du changement dans un milieu projet et ainsi de renforcer mes capacités à faire une observation du monde professionnel tout en faisant face à différents types de personnalités ! Le stage est aussi un terrain potentiel pour rencontrer des professionnels et construire son réseau.

**Nizar A.** J'ai effectué un contrat de professionnalisation dans une PME spécialisée dans le transport de voyageurs avec la mission de mettre en place une nouvelle organisation. Malgré la signature d'un CDI dans cette entreprise, je l'ai quitté. Je dirai qu'une question d'ambition m'a énormément fait réfléchir. Je me suis fixé certains objectifs à moyen terme afin de m'armer en expérience professionnelle dans un grand groupe et dans un secteur très complexe qu'est la grande distribution.

**Abderrahman L.** Mon expérience professionnelle lors du Master 2 en tant que chargé de recrutement a renforcé mon expérience professionnelle dans le domaine de la GRH et ma volonté d'y aboutir. Elle faisait suite tout logiquement à une première excursion dans le domaine lors de ma licence en tant que chargé de recrutement pour une ONG et une deuxième expérience d'analyse de la formation professionnelle continue pour une industrie lors du master 1.

C'est donc tout naturellement, suite au master RH2C, que j'ai intégré un poste de chargé de recrutement suivi d'un poste de consultant RH pour occuper aujourd'hui un poste de RRH. Mon expérience professionnelle lors du Master 2 m'a non seulement permis d'étendre mon réseau professionnel mais également de me construire une cohérence de parcours RH.

**Jonathan D.** Aucun apport contact ni réseau pour l'emploi actuel. Cependant je reste en contact régulier avec mon tuteur de stage et avec le directeur de l'entreprise que je passe voir de temps en temps si des opportunités sont à saisir. Par contre le stage de M2 est utile pour évoluer et mettre en pratique des méthodes dans un environnement professionnel réel. La confrontation des méthodes théoriques à la pratique est un bon élément pour définir les points d'améliorations nécessaires à la méthode et au déroulement de notre action.

**Mickael Ch.** Le chef d'entreprise était administrateur du cluster (association), il m'a fait passer l'offre d'emploi mais n'a pas fait parti du coup du comité de recrutement.

#### **4/ Quels conseils donneriez-vous à un étudiant de M1 pour candidater en M2 RH2C ?**

**Laure G.** Savoir présenter son parcours ainsi que son projet professionnel, savoir valoriser ses acquis scolaires, extra scolaires, ses expériences professionnels (jobs étudiants, stages etc.).

Bien penser aux débouchés possibles.

Se penser comme futur professionnel et non plus comme étudiant.

**Nizar A.** M2 RH2C = se professionnaliser! Indispensable avant l'entrée dans la vie active!! Au vu de la conjoncture actuelle et des profils recherchés sur le marché du travail, il est primordial d'acquérir une réelle expérience professionnelle avant de quitter le cursus universitaire au risque d'être très déçu lors de la recherche d'un emploi. Il est très difficile de décrocher un poste à hauteur de ses espérances en sortant d'une filière universitaire exclusivement théorique et très caricaturée. Le parcours E2C donne l'opportunité de continuer de suivre un cursus théorique tout en donnant l'occasion de mettre un pied dans le monde professionnel. Le mélange de ces deux mondes permet de donner plus de poids à sa crédibilité en tant que jeune diplômé.

**Sabrina M.** RH2C est la formation idéale si vous êtes un étudiant qui veut s'investir dans un milieu projet qui requiert une forte passion pour intégrer des organisations ou entreprises pour conduire le changement humain. C'est une formation générale qui vous offre un éventail de choix dans plusieurs secteurs d'activités. Nous sommes dans un monde de projets qui aboutissent constamment à une demande de changement et le M2-RH2C permet de répondre à ses besoins et attentes des entreprises.

De plus, avoir la possibilité d'intégrer une formation professionnelle est une unique expérience qui facilite l'intégration dans le monde professionnel immédiatement et vous permet de renforcer vos compétences.

**Abderrahman L.** Pour être de "l'autre côté de la barrière" depuis maintenant bientôt 5 ans, lorsque je recrute des alternants je vois encore trop souvent des étudiants en manque d'inspiration face à leur avenir. Or il n'est plus affligeant qu'un jeune en désarroi ne sachant quoi faire. Mon premier conseil est donc ici simple voir même naïf mais qui mérite pour autant d'être rappelé: "Candidats, prenez votre avenir en main et sachez ce que vous voulez faire !". Par ailleurs des immersions, des enquêtes en milieux professionnels, des stages durant les années d'études précédentes vous permettront de repérer si ce n'est un métier bien précis au moins un secteur d'activité et ainsi d'intégrer d'autant plus facilement le Master 2 RH2C. *blog :* <http://tendancesrh.com/>

**Gunther R.** Le changement est partout, nous le subissons au quotidien sans parfois s'en rendre compte, si tu souhaites en être l'un des acteurs, alors cette formation est faite pour toi. Sois curieux face à l'actualité, aux transformations de la société, interroge tes proches sur leur conception du changement, sur ce qui les dérange ou les a déranger. Ils ont tous connu des transformations dans leur métier et chacun en a une perception différente. Analyse ces perceptions, et sois critique. Si ça te plait postule sinon change de voie. Est conscience que les décisions à prendre lorsque l'on touche l'humain et le changement sont parfois difficiles et dans tous les cas ne sont jamais neutres.

**Jonathan D.** Être soi-même et avoir un réel attrait pour l'organisation de l'entreprise et les méthodes de travail qui sont facteurs de performances des salariés et de l'entreprise.

**Mickael Ch.** Être sincère et honnête sur les raisons qui poussent à postuler. Le Master que l'on choisit conditionne l'ensemble de notre carrière, car il constitue une "racine" de ce que l'on est capable de faire, et de ce que l'on "est" professionnellement. Sincérité, motivation et détermination sont les 3 mots clés.