

ACTUALITES DU RESEAU PERSONNANCE

Perso New's

NUMERO HIVER 2026 – N° 89



Association Personnance
MASTER GRH DIJON





SOMMAIRE

Appel à cotisations p. 3

Les mots de la marraine institutionnelle p. 4-6

Les visites de la promo :

- Le 08 décembre à Paris p. 7
- Les visites d'entreprise p. 8-9

Personnance, un réseau puissant p. 10-12

Les évènements de l'association:

- Le repas de Noël 2025 p. 13
- Le week-end ski p. 14-16
- Le 56ème Café RH p. 17
- Les autres moments de cohésion p. 18

Les actions RSE p. 19

D'autres informations à retenir :

- Les actualités sociales p. 20
- Save the date p. 21
- Nos réseaux sociaux p. 22

APPEL À COTISATIONS

Une fois n'est pas coutume, le début de l'année annonce l'appel à cotisations !

Pour rappel, le montant est fixé à **40€ (60€ pour les couples)**. Bien entendu, toute participation supplémentaire est la bienvenue.

Pour cotiser, rien de plus simple, vous avez deux possibilités :

*Vous pouvez vous rendre sur **Hello Asso** en en suivant le lien ci-dessous ou en scannant le QR code :*



*Vous pouvez aussi **payer par chèque** à l'ordre de Personnance à l'adresse suivante :*



**À l'attention du secrétariat Master GRH
IAE Dijon
2 Boulevard Gabriel
21 000 DIJON**

LA MARRAINE INSTITUTIONNELLE DE LA PROMOTION 2026

Anne-Laure THOMAS

Directrice Diversité, Équité & Inclusion France – L'Oréal

Marquée par des expériences variées dans le conseil, le service public et le grand groupe, notre marraine de promotion incarne une vision des RH à la fois **exigeante** et profondément **tournée vers les autres**.

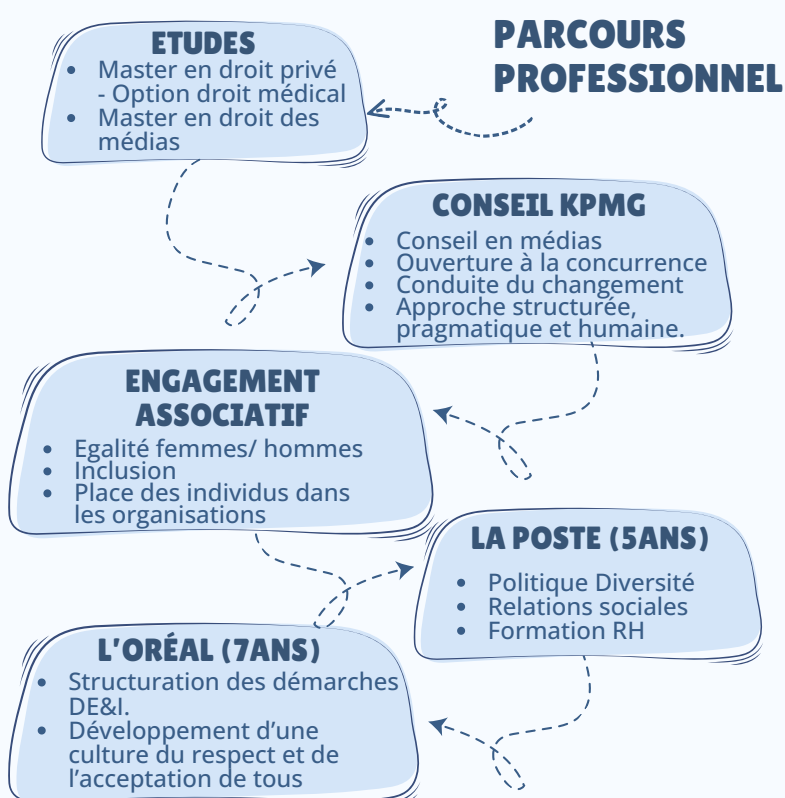
À travers un parcours riche, fortement orienté vers l'humain, la diversité et l'égalité, et nourri par des engagements associatifs, elle partage avec nous son **chemin**, sa **vision des RH** et les **enseignements tirés de son parcours**.



Visite L'Oréal programmée le 10 juin ! Merci Anne-Laure.

Qu'est-ce qui vous a amenée vers les RH et la DE&I ?

« Mon parcours n'a pas été linéaire, mais il a toujours été guidé par une envie de faire bouger les lignes et de mettre l'humain au centre. »



Diplômée d'un **Master en droit privé option droit médical**, elle souhaite initialement défendre les victimes, notamment celles du sang contaminé. Une expérience qu'elle décrit comme **formatrice** mais **émotionnellement éprouvante**, qui l'amène à s'orienter vers le **droit des médias**.

Cette première étape lui permet de mieux comprendre les organisations et leurs enjeux, mais aussi de préciser ce qui lui correspond réellement.

Elle rejoint ensuite KPMG en conseil, où elle accompagne des acteurs des médias sur l'ouverture à la concurrence et la conduite du changement. Cette période forge son approche des transformations organisationnelles.

À un moment charnière de sa carrière, elle choisit de rééquilibrer ses priorités et de s'engager davantage dans des projets porteurs de sens. Elle s'implique alors dans le secteur associatif, notamment sur des sujets d'égalité femmes-hommes, tout en développant une réflexion approfondie sur l'inclusion et la place des individus dans les organisations.

Elle rejoint ensuite La Poste, où elle contribue pendant cinq ans à structurer la politique diversité, travaille étroitement avec les relations sociales et pilote une vaste mission de formation des RH à la suite d'une crise majeure. Elle prendra ensuite la tête du pôle DE&I. Depuis sept ans chez L'Oréal, elle œuvre à structurer les démarches DE&I en France, à créer des outils partagés et à diffuser une culture du respect et de l'acceptation de toutes et tous, en lien avec ses homologues d'autres entreprises sur ces sujets.

« La diversité ne peut pas être un 'one shot' : c'est une démarche de long terme, intégrée au quotidien des organisations. »

Quels sont, selon vous, les grands enjeux RH aujourd'hui ?

Les RH doivent conjuguer **performance** et **responsabilité** pour faire face à une fonction qui devient de plus en plus **stratégique** dans un but :

- d'accompagner les transformations,
- de sécuriser les parcours professionnels
- de garantir des environnements inclusifs.

Pour cela, il est important d'insister sur les thématiques suivantes:

- L'égalité professionnelle,
- L'inclusion des talents,
- L'engagement des collaborateurs,
- et, in fine, une conduite du changement qui ne laisse personne de côté.

« La vraie question n'est pas seulement ce qui convient à l'entreprise, mais aussi ce qui convient aux personnes. L'épanouissement au travail est clé. »

Et qu'en est-il chez L'Oréal ?

Au sein de L'Oréal, la culture d'entreprise est marquée par:

- la curiosité,
- le goût de l'entrepreneuriat,
- et un engagement diversifié inscrit dans la durée, présent depuis plus de 20 ans au sein du Groupe.

« Chez L'Oréal, la DE&I n'est pas un projet annexe : elle irrigue nos façons de travailler, de recruter et de manager. »

Etre marraine de la promotion: un lien intergénérationnel

→ Que représente ce rôle pour vous?

Basée à Paris, elle regrette de ne pas pouvoir être plus souvent présente physiquement à Dijon, mais tient à rester accessible :

- via LinkedIn,
- par mail,
- et lors des événements du master.

Elle conçoit son rôle avant tout comme une mission de transmission et de partage avec la promotion.

« C'est un véritable honneur. J'aime profondément l'idée de l'intergénérationnel : échanger, transmettre, mais aussi apprendre des étudiants. »



→ Quels sont ses conseils pour la promotion 2026 ?

Vous n'êtes pas arrivés là par hasard.

Le travail paie

Engagez-vous pour des causes qui vous tiennent à cœur.

N'abandonnez jamais, osez, saisissez les mains qui vous sont tendues et faites ce que vous aimez vraiment.

Une femme d'engagement, aussi en dehors du travail

Au-delà de son parcours professionnel, Anne-Laure accorde une grande importance à l'équilibre entre exigence professionnelle et moments de respiration.

Très attachée à la Côte-d'Or, elle s'investit dans des projets locaux à vocation sociale et intergénérationnelle.

Elle soutient également des initiatives locales, en particulier via le DFCO, qu'elle remercie pour son engagement en faveur de projets associatifs sur le territoire.



« J'aime l'idée de créer des espaces où l'on peut échanger, transmettre et apprendre les uns des autres, loin de l'agitation quotidienne. »

8 DÉCEMBRE : JOURNÉE À PARIS



☞ Le matin, cap sur TF1, tous ensemble, pour plonger au cœur du secteur des médias et mieux comprendre ses enjeux actuels.

Un grand merci à Laura PENEL, Justine MORETTI, Stevens JACQUOT et Martin LAURENT pour leur accueil.



L'après-midi, les parcours se sont divisés :



☞ Vinci pour les M2 avec une présentation menée par Pierre OLIVIER et Quentin VASLIN.



☞ FFIE - Fédération Française des Intégrateurs Électriciens - pour les M1. Une visite enrichissante organisée par Philippe RIFAUX (promo 1986).

Et pour finir cette escapade dans les rues de Paris, toute la promo s'est retrouvée pour assister à l'émission Quotidien avec de supers invités 😊



Magalie Lépine-Blondeau et Jonathan Cohen pour leur film "L'âme idéale"



**Hinaupoko Devèze
Miss France 2026**



Sylvie et Francis Godard, mère et beau-père de Christophe Gleizes, journaliste français détenu en Algérie



Les visites d'entreprises de décembre

Direction la **Caisse d'Épargne** ! Des échanges autour de leur politique d'Impact et de son application en RSE et RH. Merci **William BARBARAY** (promo 2017) et **Frédérique LUCOT**, chef de projet Impact.



Cap sur **IKEA**. La promo a pu découvrir les particularités de la culture suédoise et la manière dont elle se reflète dans l'organisation et le management. Merci à **Imane LIGHOUDI**, généraliste RH (promo 2017) et **Brunilde PRELAT**, RRH.



A l'**APEC**, nous avons appris à mieux comprendre les mécanismes de la négociation salariale, à mettre en valeur nos compétences, nos parcours et à oser négocier en toute légitimité !



Les visites d'entreprises de février

Après-midi chez **Schneider Electric** à Dijon ! ❄️

Nous avons eu l'opportunité de visiter l'usine et d'avoir une présentation du fonctionnement du site à travers la vision du lean management. Merci à Nicolas HERON (promo 2002) et Cyril BERNIGAUD, chef de projets industriels!



Découverte d'un **ESAT : Acodège** (Marsannay-la-Côte)

Nous avons pu découvrir les ateliers et postes de travail, ainsi que le fonctionnement d'un ESAT (Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail) et son rôle essentiel dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.



Cette visite a été l'occasion d'aborder concrètement les enjeux :

- d'inclusion,
- d'accompagnement
- de management

au sein du secteur médico-social.

Merci à Thomas Frigiolini et Patrice Durovray, Directeur Général Acodège. Merci à la commission RSE pour l'organisation !



PERSONNANCE : UN RESEAU PUISSANT !

Et si le réseau faisait vraiment la différence dans un parcours professionnel ?

Dans ce numéro Perso'News, nous vous proposons de découvrir une belle illustration de **la force du Réseau Personnance** et de tout ce qu'il permet de créer, bien au-delà des années de formation.

A cette occasion, nous avons pu échanger avec plusieurs anciens et actuels étudiants du Master réunis au sein de l'entreprise **VYV3 Bourgogne (4 800 salariés et 1er acteur de l'ESS en Bourgogne)** :

Le binôme tuteur / alternant avec Romain (promo 2017) et Bastian (M2) mais aussi Asmahane (M1) et Avril (promo 2025) embauchée en CDD.



1. Pouvez-vous nous présenter votre poste et ce qui vous a attiré dans cette opportunité ?

Romain :

Je suis Responsable Recrutement & Attractivité. Je suis en charge de la validation des recrutements de cadres, managers et directions. Ce qui m'a surtout attiré, c'est la finalité de la mission : m'assurer que chaque bénéficiaire de nos activités puisse être accompagné par un professionnel compétent.

Bastian :

Je suis alternant Chargé de missions RH au sein du service Recrutement & Attractivité. J'interviens principalement sur le recrutement en accompagnant les managers. Je pilote aussi le dispositif des Services Civiques et participe à différents projets de développement RH et de marque employeur pour renforcer l'attractivité et structurer les pratiques. J'interviens ponctuellement sur d'autres dimensions RH, ce qui me permet d'avoir une vision globale de la fonction. Comme Romain, ce qui m'a attiré, c'est surtout la dimension d'utilité sociale !

Romain, quel a été ton parcours depuis le Master et en quoi cette formation a marqué ton évolution professionnelle ?

Après le Master, j'ai prolongé mon alternance en prenant en charge la mission handicap chez Engie Ineo Infracom. J'ai ensuite occupé un poste de Chargé RH généraliste chez IKEA pendant deux ans, en CDD, dans un contexte de réduction des effectifs RH.



PERSONNANCE : UN RESEAU PUISSANT !

J'ai alors décidé de partir en PYT en Nouvelle-Zélande. C'était à cheval sur l'année 2019-2020 ... le flair ! Après 5 mois de voyage retour brutal avec la COYD. Ensuite, j'ai testé une expérience pour être RRH partagé en PME, mais le projet n'était pas abouti.

Ne me sentant pas très sûr de mon employabilité à ce moment-là, j'ai rejoint BSB comme Coach étudiant et Chargé de relations entreprises. Cette expérience m'a beaucoup apporté, notamment sur les feedbacks, la structuration de la pensée et l'animation de groupes. Cependant, la fonction RH me manquait et j'avais le sentiment de ne plus pouvoir influencer les décisions.

Le Master m'a particulièrement marqué sur l'angle stratégique du métier RH, avec la notion de Business Partner et la capacité à construire son rôle dans l'organisation.



Le conseil de Nicolas Héron — « *c'est à vous de construire votre poste* » — m'a accompagné tout au long de mon parcours.



Est-ce la première fois que tu encadres un alternant issu du Master et comment as-tu accueilli cette idée ?

Oui, Bastian a été mon premier alternant issu du Master, mon « crash test ». Je n'avais jamais encadré d'alternant auparavant et je ne me sentais pas forcément légitime. Je pense qu'il faut être prêt à s'engager dans cet accompagnement, car cela peut avoir un impact important sur le parcours et la carrière de l'étudiant.

Le fait qu'il vienne du même Master n'était pas un critère conscient, mais j'ai clairement été dans un biais de projection, car son parcours était très proche du mien, Erasmus à Budapest compris.

Romain :

Je connais le niveau d'exigence du Master, ce qui constitue déjà un premier filtre rassurant. Partager ce parcours crée aussi une proximité et une connexion supplémentaires, parfois teintées de nostalgie lorsque nous évoquons les périodes de cours.

En quoi le fait de partager le même Master influence-t-il votre collaboration et la relation de tutorat ?

Nous avons d'ailleurs recruté plusieurs autres étudiants issus du Master, cela facilite clairement l'installation d'une relation de travail fluide et efficace, même si la compatibilité de fonctionnement reste essentielle.

Bastian :

Le fait d'avoir suivi le même Master crée immédiatement un cadre commun : mêmes références, mêmes exigences et vision assez alignée de la fonction RH. Les échanges sont plus naturels et plus spontanés dès le départ. Romain comprend très bien les attendus pédagogiques, le rythme de l'alternance et les contraintes académiques.

Néanmoins, au-delà du Master, la qualité du tutorat repose surtout sur la manière de travailler ensemble, la communication et la compatibilité humaine et professionnelle.



PERSONNANCE : UN RESEAU PUISSANT !

En quoi cette expérience illustre-t-elle la puissance du réseau Personnance ?

Romain :

Le Master a su créer une proximité très forte entre les promotions. Lorsqu'on rencontre un ancien, une forme de barrière tombe immédiatement. J'ai moi-même beaucoup bénéficié du réseau des anciens, notamment pour mon premier stage de M1, mon alternance de M2 et mon premier poste : J'en profite pour remercier ceux qui m'ont tendu la main : Virginie Petitcuenot (promo 1996), Anne-Laure KASPRZYK (promo 2009) et Valériane Bergeret (promo 2009).

Cette expérience m'a donné naturellement envie de rendre à mon tour ce que j'ai reçu. Aujourd'hui, le fait que plusieurs étudiants du Master aient intégré notre équipe montre que le réseau est vivant et actif. Il ne s'agit pas simplement d'un réseau de contacts, mais d'un réseau fondé sur la confiance, la recommandation et la connaissance du niveau d'exigence du diplôme.

Bastian :

Cette expérience
a-t-elle changé
ta perception du
réseau alumni ?

Oui, elle m'a fait prendre conscience de l'importance d'un réseau alumni actif. Voir comment les anciens accompagnent, recommandent et ouvrent des opportunités montre que le réseau ne se limite pas à un carnet de contacts, mais qu'il peut réellement influencer une trajectoire professionnelle. Cela renforce mon envie de m'y investir et de contribuer à cette dynamique de solidarité et de transmission.

Quel conseil donnerais-tu aux étudiants pour activer et entretenir le réseau du Master ?

Il faut s'intéresser aux intervenants et aux professionnels, saisir les occasions de rendre service, de se faire connaître et de laisser une bonne image. Je n'ai pas toujours appliqué ce conseil pendant le Master, mais j'ai rapidement constaté que de nombreuses opportunités s'ouvrent lorsque le réseau s'active.

Le petit mot de la fin

Une phrase pour résumer le Master

Le Master est un tremplin professionnel exigeant, mais aussi un lieu convivial et animé où les liens, les sorties et la proximité entre les étudiants rendent l'expérience inoubliable.

Trois mots pour décrire le Master

Dynamique

Solidarité

Convivialité



Cette rencontre n'est pas le fruit du hasard. Elle est rendue possible grâce aux nombreuses actions menées au sein du master, qui permettent de maintenir un lien fort entre les promotions, de faire vivre le réseau... et surtout de favoriser ce type de passerelles professionnelles concrètes.

LES ÉVÈNEMENTS DE L'ASSOCIATION

Le repas de Noël 2025

Chaque année, le repas de Noël est un moment très attendu. On a pu se retrouver (promo et membres du Bureau Personnance) à La Fine Heure pour partager un bon repas dans une ambiance chaleureuse et festive.

Le Secret Santa apporte toujours son lot de surprises et de rires, avec des cadeaux parfois très créatifs !



Le Master a tenu à offrir un cadeau à Samuel afin de le remercier pour son engagement.

PS : c'est un massage, dites-nous s'il a été efficace ;)



Le lendemain, la promo a mis ses plus beaux pulls pour une photo de fin d'année !



François, parrain 2026, toujours bien entouré !



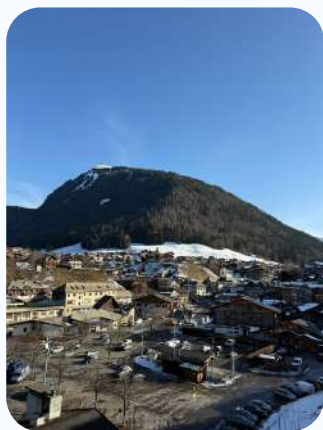
Pour voir le résumé de la soirée via Instagram, c'est par ici !



LE TRADITIONNEL WEEK - END SKI

Vendredi 16 janvier, le bus est parti direction Morzine pour le traditionnel week-end ski !

Entre les pistes, les balades, le spa, les fous rires et les soirées mémorables 🏂 ... on peut dire qu'on a vécu un week-end de folie.



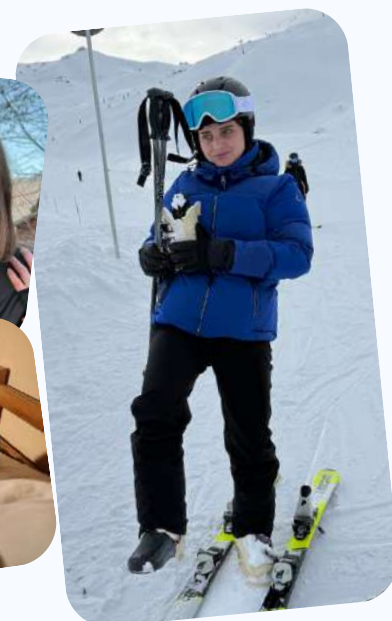
Des instants simples mais tellement précieux, une ambiance incroyable et une équipe au top pour rendre tout ça encore plus magique ✨

Merci pour ce moment hors du temps...💛🏂

Ca s'est bien passé pour certains...

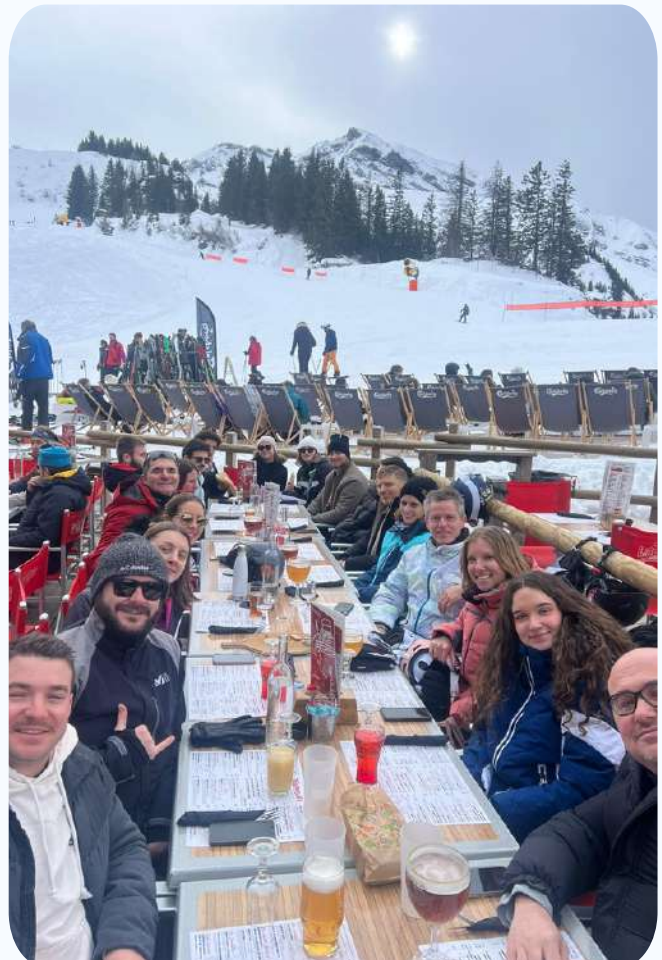


... un peu moins bien pour d'autres :)





Week - end ski 2026





Week - end ski 2026



LE CAFE RH

Tu veux savoir ce qui s'est dit au 56^e Café RH du 5 février ? Voici l'essentiel.



Ce nouveau rendez-vous était consacré aux actions collectives avec la "Class action à la française" à travers deux décrets publiés cet été visant à simplifier la loi Hamon. Un sujet à la fois technique et stratégique qui a suscité quelques échanges !

Un grand saut vers l'universalisation :

Une action collective ouverte à tous les sujets : Avant, elle concernait surtout la consommation ou la discrimination. Avec la loi du 31 avril 2025, elle pourra viser tout manquement d'un employeur à ses obligations. L'objectif : un cadre juridique unique et plus simple.

Même si l'idée est de simplifier, la procédure n'est pas si simple ... :

La procédure se déroule en plusieurs étapes : On ne saisit pas le tribunal tout de suite. L'employeur doit d'abord être interpellé (avec 1 mois pour répondre). Puis une phase de dialogue de 6 mois est prévue.

Qui peut agir ?

Les syndicats restent acteurs, mais d'autres pourront aussi agir :

- Associations agréées
- Syndicats d'agents publics ou de magistrats.

Attention :
Seuls 8 tribunaux en France
seront compétents (par
exemple, pour Dijon : Nancy)

Quels risques pour les entreprises ?

L'action peut viser la cessation du manquement mais aussi la réparation des préjudices. L'amende civile : Grande nouveauté (art.2254), le principe des "dommages et intérêts punitifs".



Un grand merci à nos intervenantes : **Charlotte Barré** (cabinet Fidal) et **Cécile Caseau-Roche** (Maitre de conférences en Droit, Université Bourgogne Europe). Merci également au MEDEF Bourgogne Franche-Comté) notamment à **Audrey Maignot** et **Sylvain Comparot**.



Merci à la commission
Café RH :)

AUTRES MOMENTS DE COHESION



Sortie au Mac Callaghan puis à El Chupito lors de la venue de notre parrain François ZILBERTIN à Dijon.



Pour la chandeleur, la commission Events nous a préparé des crêpes ! L'occasion de retrouver les M1.



Un moment de partage
autour d'une bonne raclette !



Avez-vous déjà goûté une
crêpe nutella + confiture ?



Une recette made by
Julie Corcelle



La célèbre Journée Portes Ouvertes de l'IAE !
Qui fera partie de la nouvelle promo ?



ACTIONS RSE

Challenge Don du sang

Une partie de la promo s'est rendue à la Maison du Don de Dijon. Avec l'équipe Sang pour Sang RH, ils ont participé à cet élan de solidarité !

Et si le prochain donneur, c'était vous ? 💪

Pssst !!
Inscrivez-vous
ici !!



Collecte de vêtements

Toute la promo s'est démenée pour la collecte de jouets pour les Restos du Cœur ainsi que des vêtements chauds pour la Croix-Rouge.



Retour sur "Mon Café Rose"

Dans ce Perso'News, nous vous proposons de revenir l'action solidaire "Mon café Rose" à l'occasion d'Octobre Rose.



L'impact local en quelques chiffres :

- **2000 €** remis aux associations
- **800 boîtes** dosettes de café
- **400 paquets** de café en grain

Les bénéfices ont été reversés à deux associations locales, *Ailes Aident* et *CoraSaône*.

Pour en savoir plus, vous pouvez lire les articles des journaux locaux [Info-Chalon](#) et [JSL](#).

**Un grand merci à
celles et ceux
ayant participé !**

Les actualités sociales

Aides à l'embauche des apprentis - 13 fév. 2026

Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis: réactivation annoncée mais montant réduit

Projet de décret transmis à la CNNCEFP

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis devrait être réactivée en 2026, mais avec une modulation renforcée selon l'effectif de l'entreprise et le niveau du diplôme préparé. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, elle atteindrait 4 500 € pour un Bac+2 et 2 000 € pour un Bac+3 à Bac+5. Dans celles de 250 salariés et plus, elle serait comprise entre 2 000 € (CAP à Bac) et 750 € (Bac+3 à Bac+5). Le montant resterait fixé à 6 000 € pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés. L'aide unique, pérenne, ne serait pas modifiée. Les entreprises d'au moins 250 salariés resteraient soumises à des objectifs de quota d'alternants, sous peine de remboursement.

Forfait jours

Le salarié peut s'opposer à la hausse du plafond de jours travaillés issue d'un APC

Cass. soc., 21 janv. 2026, no 24-10.512 FS-B

La Cour de cassation juge pour la première fois qu'un Accord de Performance Collective (APC) ne peut pas imposer unilatéralement l'augmentation du nombre de jours travaillés prévu dans une convention individuelle de forfait-jours. Même si l'APC vise à préserver l'emploi, cette modification touche à un élément contractuel essentiel qui nécessite l'accord exprès du salarié. En cas de refus dans le délai d'un mois, l'employeur ne peut pas appliquer d'office les nouvelles dispositions et doit soit renoncer à la modification, soit engager un licenciement pour motif sui generis.



Transparence salariale

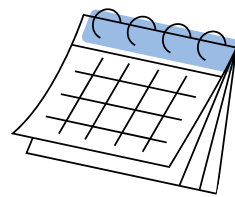
Transparence salariale: L'alerte de l'ANDRH

ANDRH, enquête sur la transparence des rémunérations, 12 févr. 2026

A quatre mois de l'application de la directive européenne sur la transparence salariale, l'ANDRH alerte sur une transposition jugée trop rapide et insuffisamment concertée. Selon son enquête, 78 % des entreprises n'ont pas encore engagé de politique de transparence, les DRH redoutant tensions internes, contentieux et complexité juridique. L'association plaide pour une mise en œuvre progressive, centrée d'abord sur la transparence au recrutement, avec une méthode expérimentale inspirée de l'index de l'égalité professionnelle.



Save the Date



Jeudi 23
AVRIL

57-ème Café RH

Jeudi 30
AVRIL

Afterwork Personnance – Lyon

Vendredi 12
JUN

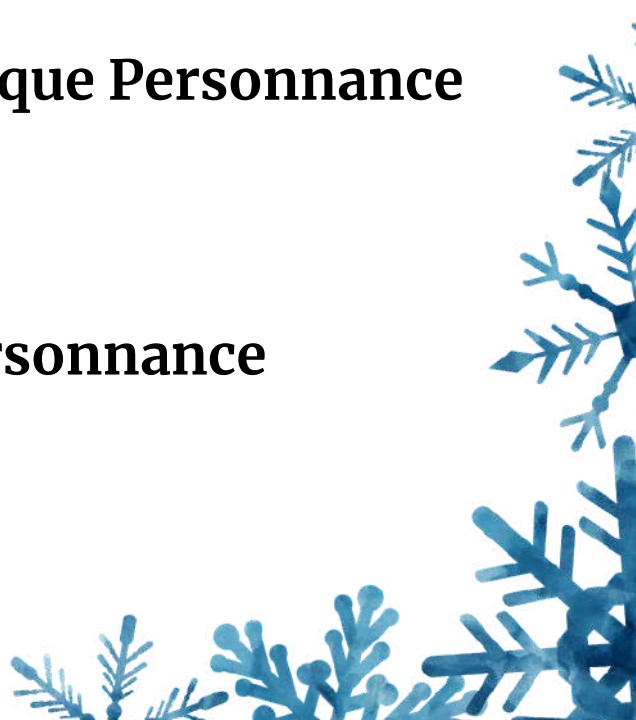
**Gala de fin d'année – Thème
Gatsby (Années 20) au Caveau
de Savigny-Lès-Beaune**

Mercredi 01
JUILLET

Pique nique Personnance

Samedi 12
SEPTEMBRE

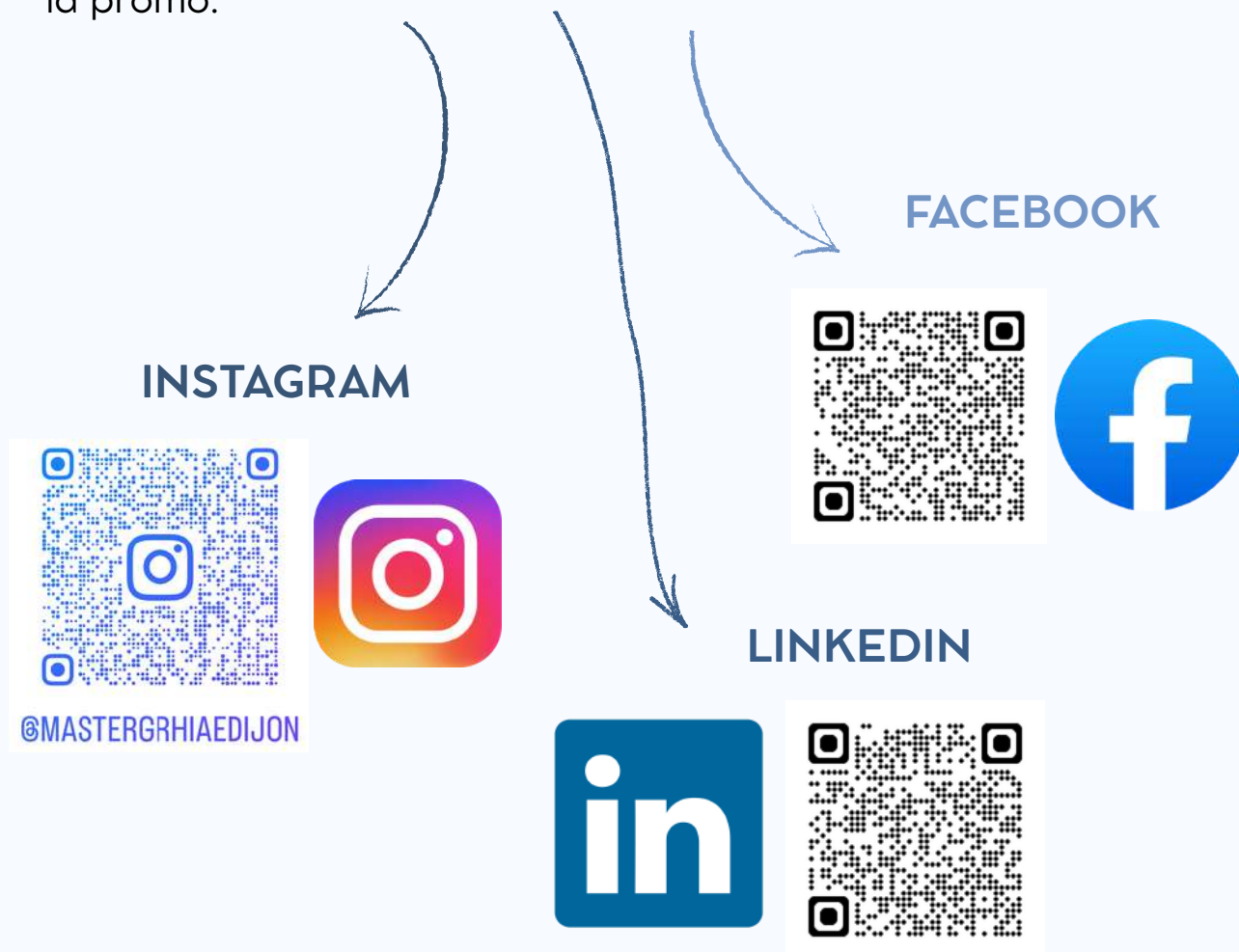
Rentrée Personnance



Rejoignez-nous sur nos réseaux sociaux pour suivre toutes nos aventures ! 🎓✨

C'est là que nous partageons toute la vie de la promo : des moments forts, des rencontres marquantes, mais aussi les petites scènes du quotidien qui font toute la richesse de notre parcours.

Nous publions régulièrement des actualités, des stories dynamiques, des vidéos courtes et des moments clés de la vie de la promo.



Restez connectés et vivez l'aventure à nos côtés ! 📱✨