

NEWSLETTER N°1

DECEMBRE 2024

Mardi 9 Septembre 2025

De 9H à 17H30



Rencontres professionnelles
sur les enjeux RH
& managériaux

Parc des Expositions & Congrès

DIJON pointdevuerhdijon.com



Un nouvel évènement professionnel à Dijon !

Point de vue RH Dijon est un salon dédié aux dirigeants, DRH et leurs équipes : paie, juridique, formation, recrutement ...

Tables rondes, ateliers, conférences, zone d'exposition, groupe de travail, une journée pour s'informer échanger, apprendre, se former...

Nous vous invitons à suivre la page LinkedIn pour plus d'informations !



LA FONDATRICE D'EFEDIÑ PARLE AUX PROS RH

Catherine Solary, Fondatrice d'EFEDIÑ nous dit tout sur l'importance et la bonne organisation d'un service RH.

Catherine Solary, vous avez créé Efedíñ en réponse aux besoins croissants en amélioration des processus RH et organisationnels pouvez-vous nous expliquer l'importance de la bonne l'organisation d'un service RH ?

Efedíñ, filiale du groupe Talenz Toadenn, cabinet de conseils pluridisciplinaires, est dédiée à accompagner PME et ETI sur leurs enjeux RH et organisationnels. Notre mission est claire : aider les dirigeants à relever des défis, qu'ils soient conjoncturels ou structurels. Efedíñ intervient précisément sur les aspects d'organisation, de management et de ressources humaines.

L'organisation d'un service RH est un sujet aussi vaste que stratégique. Chaque service RH est unique, influencé par la taille, le secteur d'activité, le contexte (croissance, fusion, décroissance) et même la répartition géographique de l'entreprise. Cela va bien au-delà des seules thématiques comme le recrutement ou la formation.

Lorsque nous accompagnons une entreprise, nous partons d'une feuille de route RH à 360°, englobant les grands piliers : recrutement, développement RH, accompagnement managérial, formation, etc. L'objectif est de relier ces fonctions aux besoins concrets de l'entreprise : de quoi a-t-elle besoin, dans quelle direction souhaite-t-elle aller, et avec quels moyens ?

Une bonne organisation RH repose sur des processus bien pensés. Par exemple, si l'accompagnement managérial est une priorité, il faut des ressources RH adaptées, présentes sur le terrain et capables de faire remonter des informations pertinentes. L'organisation est donc une réponse opérationnelle à des questions simples mais fondamentales : **Quels besoins ? Quels objectifs ? Quels moyens ?**

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR L'INTERVIEW](#)



Catherine Solary
Fondatrice EFEDIÑ
Directrice Organisation et
Management

RUBRIQUE GEN Z

Les contradictions des Millenials et de la génération Z par IDEUZO



Les contradictions des Millenials et de la génération Z face au travail révèlent des dynamiques complexes, façonnées par des attentes et des réalités en constante évolution.

Ces deux générations expriment souvent des idéaux élevés quant à leur carrière tout en adoptant des comportements parfois paradoxaux :

- D'un côté, ils affichent une volonté presque héroïque de changer le monde, mais à condition que ce soit dans un bureau avec du wifi performant et du café bio en libre-service. Ah, et bien sûr, tout ça avant 17 heures, car l'équilibre vie pro/vie perso, c'est sacré.
- D'une part, les Millennials (nés entre 1980 et 2000) valorisent fortement le sens au travail et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, ce qui se traduit par une quête d'entreprises alignées avec leurs valeurs. Selon une étude du Projet Sens 2023, 49 % d'entre eux veulent « être utiles au sein de l'entreprise » et dans le monde extérieur, et 88 % estiment indispensable d'avoir une frontière claire entre la vie personnelle et professionnelle.

Cependant, malgré ces aspirations, ils sont souvent perçus comme instables professionnellement : 70 % des Millennials affirment qu'ils ne se voient pas rester dans la même entreprise pendant plus de cinq ans. L'une des causes de cette instabilité apparente est issue d'une angoisse partagée par les boomers autant que par les Z d'ailleurs : la peur de ne plus être employable. Changer d'entreprise est perçu comme un antidote à l'obsolescence des compétences.

En revanche, la génération Z (nés après 2000) va encore plus loin en matière d'engagement sociétal. Plus de 70 % déclarent vouloir s'engager activement contre des problématiques comme le réchauffement climatique. Ils sont aussi hyper-connectés, effectuant des recherches approfondies sur les employeurs avant même de postuler (92 % d'entre eux). Pourtant, ils sont aussi davantage enclins à l'insatisfaction rapide, à cause de leur forte consommation numérique, et recherchent une flexibilité maximale en termes d'horaires et de lieu de travail. Malgré cette demande de liberté, beaucoup peinent à s'engager dans des carrières longues et stables.

Ces générations incarnent donc un paradoxe : un engagement fort pour des valeurs éthiques et un équilibre de vie, mais une instabilité professionnelle, un désengagement rapide, et des attentes toujours plus élevées vis-à-vis de leurs employeurs.

En fin de compte, ces deux générations incarnent une quête permanente du job parfait, avec des attentes souvent bien au-dessus du marché. Elles veulent tout : un job éthique, un bon salaire, la flexibilité absolue... et si possible, avec un baby-foot dans la salle de pause. Mais, soyons bienveillants : après tout, n'est-ce pas cette même quête qui pousse les entreprises à repenser leurs modèles et à évoluer constamment ? Et pour ça, on ne peut que les remercier... même si c'est parfois un peu frustrant.

Sources : Projet Sens 2023, Etudes Ifop et Robert Half 2024.



Comment l'IA peut-elle améliorer le recrutement pour renforcer la rétention des talents ? par EMYEHR



En 2024, la gestion des talents est devenue un enjeu prioritaire pour les entreprises, en raison des nouvelles attentes des employés et des modes de travail en pleine évolution.

Une étude de Deloitte révèle que 75 % des dirigeants voient la rétention des talents comme un défi majeur, tandis que Gallup indique que remplacer un employé peut coûter jusqu'à 150 % de son salaire annuel. Face à ces coûts élevés, il est crucial de mettre en place des stratégies efficaces pour fidéliser les collaborateurs.

L'IA dans le recrutement : un outil d'automatisation et d'efficacité

L'intelligence artificielle transforme le processus de recrutement en automatisant les tâches répétitives et chronophages. Le tri manuel des CV, qui prend habituellement des heures, est aujourd'hui remplacé par des systèmes ATS (Applicant Tracking Systems) alimentés par l'IA, capables d'analyser des milliers de candidatures en quelques minutes. Cela permet non seulement d'accélérer le processus, mais aussi d'améliorer la qualité des profils présélectionnés.

L'IA pour une analyse approfondie des parcours des employés

Les solutions comme EmyeHR (www.emye.fr) vont au-delà du simple recrutement en intégrant l'IA pour suivre le parcours complet des employés.

En centralisant toutes les données RH, elles offrent aux petites et moyennes entreprises des outils autrefois réservés aux grands groupes, grâce à une accessibilité accrue et des coûts réduits. EmyeHR, par exemple, propose des assistants virtuels spécialisés en RH, juridique ou coaching, qui épaulent les DRH dans leurs tâches quotidiennes. Grâce à une approche basée sur les données (data-driven), ces outils permettent d'analyser les performances, promotions et formations des collaborateurs, aidant ainsi à ajuster les stratégies de recrutement pour améliorer la rétention des talents.

Réduction des biais et promotion de la diversité

L'un des atouts majeurs de l'IA réside dans sa capacité à réduire les biais humains, rendant ainsi les processus de recrutement plus justes et plus inclusifs. En s'appuyant uniquement sur des critères objectifs, l'IA permet d'éliminer des préjugés inconscients qui pourraient influencer la sélection, comme les biais liés au genre, à l'origine ethnique ou à l'éducation. Cela favorise non seulement une plus grande diversité au sein des équipes, mais aussi une meilleure performance organisationnelle, car il est prouvé que les équipes diversifiées sont plus innovantes et productives.

Anticiper les besoins en compétences grâce à l'IA

L'IA ne se contente pas de rationaliser le recrutement actuel, elle joue également un rôle clé dans l'anticipation des besoins futurs en compétences. En croisant des données internes et des analyses de marché, les algorithmes peuvent détecter les lacunes dans les compétences des équipes actuelles, anticiper les départs et suggérer des formations pour combler ces écarts. Ce type de planification proactive permet de créer des plans de carrière adaptés aux besoins des collaborateurs, renforçant ainsi leur engagement et leur fidélité à l'entreprise.

Conclusion

L'IA est aujourd'hui un outil indispensable pour améliorer à la fois le processus de recrutement et la rétention des talents. Elle permet d'automatiser les tâches chronophages, de réduire les biais, et d'anticiper les compétences futures, tout en renforçant la diversité et la qualité des équipes. Cependant, pour que ces innovations technologiques déploient tout leur potentiel, il est essentiel de les intégrer avec soin et de les combiner avec une expertise humaine pour garantir une prise de décision équilibrée et personnalisée."

LA QUESTION DU MOIS

Quel contrat de travail pour un surcroît d'activité à Noël ?

La question de Nadine G. :



“Je suis commerçante (atelier de fabrication et vente de chocolat) en région. Pour faire face à une forte hausse d'activité sur la fin de l'année, je souhaite embaucher 2 vendeurs pour la période de Noël, entre le 9 décembre 2024 et le 13 janvier 2025. Quel contrat de travail puis-je leur proposer ? Pourrai-je avoir droit à certaines aides ?”

La réponse d'Amandine Lecomte, experte en droit social :

Pour faire face à un surcroît d'activité temporaire lié à la période de Noël, vous pouvez naturellement proposer un contrat à durée déterminée (CDD) pour accroissement temporaire d'activité à vos vendeurs. Le CDD est parfaitement adapté pour couvrir une hausse d'activité saisonnière comme celle des fêtes de fin d'année.

Vous pouvez prévoir une durée fixe allant du 9 décembre 2024 au 13 janvier 2025.

Mentionnez clairement dans le contrat qu'il s'agit d'un surcroît temporaire d'activité dû à la période des fêtes.

Une période d'essai proportionnelle à la durée du CDD peut être fixée (généralement un jour par semaine travaillée, avec un maximum de 2 semaines pour un contrat de moins de 6 mois).

Une indemnité de précarité de 10 % (sauf convention collective spécifique) de la rémunération brute est due à la fin du contrat.

Néanmoins, dans la situation présentée, il pourrait être plus judicieux de recourir au CDD saisonnier dans la mesure où la période de Noël peut être considérée comme une activité saisonnière dans le secteur du commerce, particulièrement dans des activités artisanales comme la fabrication et la vente de chocolat.

Le CDD saisonnier est adapté aux activités qui se répètent chaque année, à des périodes fixes, et qui dépendent de variations saisonnières ou des modes de consommation.

Noël est une période de forte demande pour les chocolateries, ce qui justifie l'utilisation d'un CDD saisonnier.

Contrairement au CDD classique, le CDD saisonnier n'a pas de durée maximale définie, sauf dispositions spécifiques de la convention collective applicable.

À la différence du CDD pour accroissement temporaire d'activité, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat aux salariés en CDD saisonnier, sauf disposition contraire dans la convention collective.

Ce contrat est donc moins coûteux.

Le contrat doit néanmoins mentionner clairement le motif saisonnier lié aux fêtes de fin d'année, la période d'emploi, avec une date de début et de fin précises.

Il n'existe pas d'aides spécifiques accrochées à ce type d'embauche mais selon la durée du contrat et le profil de salarié recruté, des aides peuvent être mobilisées.

GERESO SAS
38 rue de la Teillaie - 72018 LE MANS
<https://www.gereso.com>



Vous souhaitez exposer sur Point de vue RH Dijon ?

Kenza BENALI

06 25 17 27 18 - commercial3@opticom-france.com

Vous souhaitez communiquer sur la newsletter de Point de vue RH ?

Florence SEY

06 70 09 74 31 - florence.sey@opticom-france.com

<https://pvrh-sitedijon.eu2.copilhost.cloud/>

