



NEWSLETTER N°3

FÉVRIER 2025

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 !



LES 3 GRANDS DÉFIS DES RECRUTEURS EN 2025

Comment relever les défis avec succès ?



Recruter aujourd'hui n'a jamais été aussi complexe. Entre l'attraction des meilleurs talents, la gestion de processus collaboratifs et l'optimisation des performances, les recruteurs jonglent avec de multiples priorités. Voici comment faire face à ces défis grâce à des solutions concrètes et adaptées.

1. Attirer les talents : une stratégie multicanale indispensable

Les recruteurs peinent souvent à atteindre un large éventail de candidats qualifiés, surtout dans un marché où les talents sont très sollicités.

2. Simplifier les processus de recrutement des collaborateurs

Coordonner les RH et les managers opérationnels restent un casse-tête pour de nombreuses entreprises.

3. Mesurer la performance des recrutements et maîtriser les coûts

Sans indicateurs précis, il est difficile d'évaluer l'efficacité des canaux de recrutement ou de gérer le budget déployé.

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR L'ARTICLE DANS SON INTÉGRALITÉ](#)

FLATCHR

79 Rue Marcel Dassault, 92100 Boulogne-Billancourt
<https://www.atid-consulting.com/>



#SemaineQVCT, de quoi s'agit-il ?



La **Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail** est le RDV annuel organisé par le réseau ANACT (l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail). Elle s'adresse aux entreprises souhaitant informer et échanger avec leurs collaborateurs sur l'amélioration concrète et durable des conditions de travail et de la performance des organisations.

Cette année, elle aura lieu du **16 au 20 juin 2025**.

La QVCT, c'est toute l'année ! C'est 6 grands thèmes relatifs au travail : l'organisation et le contenu, le management, l'égalité, le climat social, les compétences, la santé.

Cette Semaine QVCT est un temps fort collectif et l'occasion de mettre en avant les thématiques qui vous tiennent à cœur. A travers des ateliers, des conférences, des stands, apportez des outils et solutions concrètes pour favoriser l'engagement de vos employés, booster leur moral et leur santé mais aussi les performances globales de l'entreprise !

ATID Consulting, présent le 13/05/2025 au salon pointdevueRH à La Rochelle, est une société de conseil et organisme de formation spécialisé en prévention santé et Qualité de Vie

au Travail. Avec plus de 20ans d'expériences auprès des entreprises, ATID Consulting apporte ses outils et expertise pour favoriser le bien-être et la performance des collaborateurs.

Leur spécificité est de faire le parallèle entre le monde de l'entreprise et celui du sport de haut niveau. Ils utilisent les recettes des champions pour aider les collaborateurs de l'entreprise à optimiser et équilibrer leurs batteries physique, émotionnelle et mentale ; prévenir les TMS, optimiser la santé mentale, optimiser son sommeil et son alimentation, lutter contre la sédentarité, optimiser l'équilibre vie pro / vie perso... Avec plus de 300 professionnels de santé et des VIP sportifs de haut niveau, ils sont à l'écoute de vos projets

pour mettre en place les actions QVCT adaptées à vos besoins.

#SemaineQVCT, de quoi s'agit-il ?



Exemples d'interventions réalisées :

- Stand « Diagnostiquez votre Forme » en milieu hospitalier pour le personnel soignant
- Ateliers Sommeil, TMS, Nutrition et Conférence VIP « Comme un sportif, développez votre potentiel physique, mental et émotionnel au travail » Collectivité territoriale – Ville de Courbevoie
- Atelier « Prévention des addictions » - Entreprise Cleansoft
- Conférence VIP « Esprit d'équipe et cohésion » - Entreprise Seqens
- Olympiades sur le thème de l'insertion et du Handicap – Entreprise Clarins
- Divers Webinaire prévention santé en partenariat avec AG2R pour Entreprise EDF
- Atelier culinaire – Entreprise Ciments Calcia
- Ateliers TMS, nutrition, gestion du stress – Entreprise GTIE Tertiaire
- Ateliers relaxation, récupération d'une journée de travail et Conférence équilibre vie pro/vie perso – Entreprise Rail4logistics
- (...)

En complément de nos actions en présentiel, ATID Consulting propose de mettre à disposition gracieusement pendant cette Semaine QVCT, son application digitale Form-e, plateforme de contenus QVT pour améliorer la santé physique, émotionnelle et mentale de vos collaborateurs.

Anticipez dès à présent votre Semaine QVCT ou programmez votre plan de formation tout au long de l'année en contactant ATID Consulting : 01 47 85 83 54 – contact@atid-consulting.fr

RUBRIQUE - INNOVATION

Réalisez un diagnostic de conformité et de performance de vos procédures RH



Dans un contexte où les obligations légales et les attentes des collaborateurs évoluent sans cesse, réaliser un diagnostic RH précis est devenu un défi majeur pour les entreprises. RH by Cobham propose une solution clé en main, conçue pour accompagner les experts RH dans cette démarche complexe et stratégique.

1. Assurez la conformité et évitez les sanctions

La réglementation sociale est en perpétuel changement. Identifier et corriger les écarts de conformité représente un enjeu critique. RH by Cobham analyse minutieusement vos pratiques pour détecter les risques juridiques, offrant des solutions concrètes et adaptées. Grâce à cet outil, vous réduisez considérablement le risque d'erreurs coûteuses pour l'entreprise.

2. Gagnez du temps grâce à l'automatisation

Le diagnostic RH peut être une tâche longue et fastidieuse, mobilisant des ressources précieuses. Avec RH by Cobham, vous automatisez chaque étape du processus, de l'audit initial à la restitution finale. Cette efficacité vous permet de consacrer plus de temps à vos missions à forte valeur ajoutée.

3. Profitez d'une analyse personnalisée

Chaque entreprise a ses particularités organisationnelles et sectorielles. RH by Cobham propose un diagnostic sur mesure, prenant en compte vos spécificités pour identifier les leviers d'amélioration pertinents. Finie l'approche générique : vous recevez des recommandations directement exploitables pour optimiser votre gestion RH.

4. Un rapport clair et exploitable immédiatement

La restitution des diagnostics RH est souvent complexe à interpréter. RH by Cobham simplifie cette étape avec des rapports détaillés, précis et illustrés de recommandations concrètes. Vous disposez ainsi d'un plan d'action clair pour sécuriser vos pratiques et améliorer la satisfaction de vos équipes.

En combinant automatisation, expertise et personnalisation, RH by Cobham aide les responsables RH à surmonter les défis liés à la conformité, à l'efficacité organisationnelle et à la fidélisation des talents.

Avec RH by Cobham, transformez les contraintes RH en opportunités de performance !

Transparence des rémunérations : Une (r)évolution pour l'égalité au travail ?



La transparence des rémunérations s'impose comme un enjeu majeur dans les politiques publiques et les relations sociales au sein des entreprises. À travers le monde, mais surtout en Europe, les disparités salariales entre les sexes restent une réalité préoccupante. Selon les données européennes les plus récentes, les femmes gagnent encore en moyenne 13 % de moins que les hommes pour un travail de valeur égale. En France, ce résultat est de 14% pour une durée du travail équivalente et monte à 23.5% au global (tenant compte du fait que la majorité des temps partiels est occupée par des femmes. <https://inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>). Ce constat, malgré un arsenal législatif étoffé, montre les limites des politiques fondées sur la seule obligation de résultat.

La directive européenne 2023/970 adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne le 10 mai 2023 sur la transparence salariale s'inscrit dans un cadre juridique ambitieux visant à renforcer les mécanismes de transparence et de contrôle au sein des entreprises. En France, ce cadre vient compléter les obligations légales existantes et inscrire la transparence dans une logique plus proactive. Elle repose sur une double dynamique : d'une part, donner aux travailleurs les moyens d'exercer leurs droits en matière d'égalité, et d'autre part, obliger les entreprises à se montrer exemplaires et responsables dans leurs pratiques salariales.

Les enjeux de la transparence salariale

La transparence des rémunérations ne se limite pas à corriger des écarts salariaux injustifiés. Elle engage un bouleversement dans les relations de travail et le fonctionnement des organisations. Cela passe tout d'abord par **la réduction des inégalités salariales persistantes**. Les écarts de rémunération entre les sexes ou entre catégories de salariés, comme les travailleurs issus de minorités, demeurent importants. La transparence rend visibles ces disparités, incitant les employeurs à les corriger pour éviter d'exposer des pratiques discriminatoires. Cette réduction des écarts a pour objet de concourir à **l'amélioration de la confiance au sein des organisations**. En effet, l'opacité sur les salaires est souvent source de méfiance et de frustrations parmi les salariés. En instaurant des pratiques transparentes, les entreprises renforcent leur crédibilité et favorisent un climat social plus serein. Cette situation devrait, à terme, renforcer l'attractivité des employeurs vertueux puisque de plus en plus, les candidats privilégient les entreprises affichant des pratiques salariales claires et équitables. La transparence devient un atout dans la guerre des talents. Les nouvelles générations exigent davantage de justice sociale, et la transparence salariale constitue une réponse à cette aspiration collective. Le travail devient un outil de consommation qui doit avoir un sens.

Le cadre légal français et ses limites

En France, l'égalité de rémunération repose sur des principes ancrés dans le Code du travail. L'article L. 3221-2 dispose que les employeurs doivent garantir l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. Ce principe est complété par des obligations précises telles que :

- Les **négociations annuelles obligatoires (NAO)** sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés (article L. 2242-1).
- La **publication de l'index d'égalité femmes-hommes**, pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, avec obligation de correction si l'indice est insuffisant (article L. 1142-8).

Malgré ces dispositifs, des lacunes demeurent. L'index, bien qu'utile, ne permet pas une vision exhaustive des écarts salariaux. De plus, il repose sur l'autodéclaration des entreprises et ne s'accompagne pas toujours de sanctions dissuasives. Enfin, les obligations actuelles concernent essentiellement l'égalité entre les sexes et n'incluent pas d'autres discriminations potentielles (origine, handicap, etc.). Ces dispositifs à visée égalitariste s'éloignent parfois de l'équité, plus souvent plébiscitée par les salariés.

Transparence des rémunérations : Une (r)évolution pour l'égalité au travail ?



Nouveautés apportées par la directive européenne sur la transparence des rémunérations

La directive européenne 2023/970 marque une évolution voire même une révolution en instaurant des mesures beaucoup plus contraignantes et inclusives. Ses principales dispositions incluent :

- **le droit d'accès à l'information salariale** : les candidats à un emploi auront le droit de connaître la fourchette salariale d'un poste dès la phase de recrutement. Cette mesure vise à éliminer les biais dans la négociation initiale, qui pénalisent souvent les femmes et les jeunes. L'employeur doit se montrer transparent dans sa politique salariale dès l'embauche. Les salariés en poste, quant à eux, pourront demander des informations détaillées sur leur rémunération et les critères utilisés pour la fixer par rapport aux salariés exerçant un travail de même valeur que le leur. Les employeurs devront également fournir des données sur les écarts salariaux moyens entre groupes de salariés, répartis par sexe ou catégories similaires. L'employeur sera tenu de communiquer aux salariés, au moins une fois par an, leur possibilité d'accès au placement de leur rémunération par rapport aux salariés placés dans une situation juridiquement similaire.
- **Les audits salariaux obligatoires** : les entreprises de plus de 100 salariés devront mener des audits réguliers sur leurs politiques de rémunération qui devront permettre d'identifier les écarts injustifiés et de proposer des actions correctives en toute transparence vis-à-vis des représentants du personnel. Les entreprises qui ne respectent pas ces obligations pourront faire face à des sanctions administratives et financières, renforcées par une nouvelle politique européenne de contrôle.
- **La suppression des clauses de confidentialité** : les clauses de confidentialité empêchant les salariés de discuter de leur rémunération seront interdites. Ces pratiques, encore courantes dans certains secteurs, maintiennent l'opacité et limitent les possibilités de contestation.
- **L'accès simplifié aux recours** : la directive prévoit des mécanismes renforcés pour que les salariés puissent contester une discrimination salariale. La charge de la preuve sera inversée, plaçant la responsabilité sur l'employeur de justifier l'écart de rémunération.

Pour se conformer aux nouvelles exigences, les entreprises devront repenser leur gestion des rémunérations. Cela peut passer notamment par l'élaboration de grilles salariales claires et transparentes. Les entreprises devront formaliser des grilles de rémunération claires, incluant les fourchettes de salaire par poste ou niveau de responsabilité. Ces grilles devront être accessibles à tous les salariés. La mise en place d'outils de suivi peut également permettre d'automatiser les audits salariaux et de suivre en temps réel les écarts de rémunération. Ces plateformes peuvent intégrer des modules d'analyse prédictive pour identifier les risques de discrimination. Toutefois c'est bien la formation des managers et des recruteurs qui sera l'outil le plus important afin d'intégrer qu'un poste définit un salaire et non une volonté, une bonne négociation, un salaire antérieur ou des affinités. Les prises de décisions doivent être objectives, fondées sur des critères réalistes, mesurables et identifiables. À ce titre, les représentants du personnel pourront jouer un rôle clé dans la mise en œuvre de ces nouvelles règles. Les entreprises devront instaurer un dialogue transparent pour anticiper et résoudre les tensions potentielles.

Il s'agit d'une véritable conduite du changement à mettre en place tant les employés et dirigeants peuvent percevoir la transparence comme une menace. Certains craignent que la publication des écarts salariaux ne génère des conflits internes. Par ailleurs, l'obligation de transparence doit être conciliée avec le respect du RGPD, notamment pour préserver l'anonymat des informations sensibles. Enfin, la réalisation d'audits ou la refonte des systèmes de paie peuvent représenter un investissement considérable pour certaines entreprises.

Toutefois, la transparence des rémunérations ne doit pas être vue comme une contrainte, mais comme une opportunité pour les entreprises d'adopter des pratiques plus justes et compétitives. En France, la mise en œuvre de la directive européenne devra s'accompagner d'un soutien accru pour aider les entreprises à s'adapter. Si les défis sont nombreux, les bénéfices d'une politique salariale transparente – équité, attractivité et innovation sociale – dépassent a priori largement les coûts initiaux. Ainsi, la transparence salariale s'inscrit comme un levier essentiel pour bâtir des organisations plus justes et résilientes, à la hauteur des attentes de la société contemporaine.

LE LIVRE DU MOIS

LE LIVRE DU MOIS : « LES FABLES DU MANAGEMENT »



Dans cet ouvrage original et stimulant, Bertrand Calmon **revisite le monde du management en s'inspirant des célèbres Fables de La Fontaine**. À travers 22 situations professionnelles vécues, il démontre comment l'entreprise, souvent perçue comme un lieu de rationalité, est en réalité une scène où se joue une comédie humaine truffée de contradictions, de discours creux, et de promesses rarement tenues.

En mettant en parallèle **les comportements professionnels et les métaphores animales de La Fontaine**, l'auteur offre une critique piquante mais constructive des pratiques managériales. Il invite à reconsidérer ces situations avec une perspective empreinte de sagesse et d'humour, tout en proposant des pistes d'amélioration face aux travers identifiés.

Le livre propose une analyse en trois parties

- La Fontaine, expert en management ? Cette section explore comment les fables offrent un prisme unique pour analyser la quête de performance et les enjeux récurrents en ressources humaines.
- La satire de l'entreprise à travers les fables : l'entreprise est présentée comme une comédie humaine où les jeux de pouvoir, les contradictions et les illusions managériales sont mis en lumière.
- Le cycle de vie professionnel : l'auteur analyse les grandes étapes de la vie professionnelle – de l'attraction des talents à la séparation – pour y révéler les contradictions inhérentes aux politiques RH.
- Analyse critique : l'originalité de l'ouvrage réside dans sa démarche : utiliser la richesse allégorique des fables de La Fontaine pour dresser un portrait sans concession du management contemporain. Bertrand Calmon parvient à vulgariser des problématiques complexes tout en offrant une lecture plaisante et accessible.

Les points forts du livre

- Un angle innovant : le parallèle avec La Fontaine est aussi audacieux que pertinent.
- Une critique constructive : plutôt que de s'en tenir à une dénonciation, l'auteur propose des pistes de réflexion pour repenser les pratiques managériales.
- Une approche concrète : les 22 situations analysées sont tirées du vécu, ce qui ancre l'analyse dans la réalité.



LE LIVRE DU MOIS

LE LIVRE DU MOIS : « LES FABLES DU MANAGEMENT »



Le concept clé : le management comme « fable moderne »

L'idée maîtresse du livre Les Fables du Management **repose sur la métaphore du management** comme une « fable moderne. » À l'instar des récits de La Fontaine, le management repose souvent sur des narrations simplifiées – objectifs, valeurs, vision – qui, bien que séduisantes, masquent une réalité plus complexe et parfois contradictoire.

Ce concept incite à adopter **une posture critique** vis-à-vis des récits collectifs et à envisager le management non pas comme une vérité universelle, mais comme une construction contextuelle à ajuster selon les besoins.

Bertrand Calmon nous invite à reconnaître ces « fables modernes » et à **interroger leur pertinence**.

Les discours déconnectés du terrain : une « fable » managériale typique est celle de l'égalité ou du mérite absolu, souvent contredite par des pratiques biaisées.

Les croyances partagées : comme les morales des fables, les mantras du management (comme « l'humain au cœur de l'entreprise ») sont parfois plus performatifs qu'effectifs.

L'intérêt pour le lecteur

Comprendre le management comme une « fable moderne » aide à mieux naviguer dans les dynamiques professionnelles, à en identifier les illusions et à cultiver une approche plus lucide et pragmatique.

Pour conclure

Les Fables du Management est un livre incontournable pour quiconque souhaite porter un regard neuf sur le management. Entre satire et réflexion, Bertrand Calmon invite à repenser nos pratiques professionnelles en s'inspirant des enseignements intemporels de La Fontaine. Une lecture à la fois divertissante et enrichissante pour les managers, DRH, ou simples curieux du monde professionnel.

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/>

