

SAVE
THE DATE
**09 sept.
2025**

Rencontres professionnelles
sur les enjeux RH
& managériaux

Parc des Expositions & Congrès

DIJON pointdevuerhdijon.com



INTERVIEW



Céline Granier

Directrice des
Ressources Humaines

Directrice des ressources humaines de l'ex Région Bourgogne, elle a notamment conduit la fusion avec la Région Franche-Comté sur le volet RH avec une intégration à effectifs constants, ainsi que plusieurs transferts de compétences et la gestion de la crise sanitaire, parmi les événements les plus remarquables et mobilisateurs.

Aujourd'hui à la tête d'une équipe RH de 90 collaborateurs et collaboratrices, elle assure la gestion quotidienne et prospective de plus de 4 600 agent-es réparties sur l'ensemble du territoire de Bourgogne-Franche-Comté, au sein des services administratifs et des établissements d'enseignements.



"1/ Quelles sont vos principales missions au quotidien en tant que DRH ?"

Je suis DRH de Région depuis plus de 20 ans et DRH de la Région Bourgogne-Franche-Comté, depuis la fusion des Régions soit 9 ans. La direction des Ressources Humaines comprend 90 collaborateurs et collaboratrices, au service des 4600 agent-es de notre collectivité.

Mon métier de DRH couvre un large champ d'interventions : rémunération, temps de travail, carrière, discipline, recrutement et mobilité, formation, santé au travail, dialogue social....

L'objectif (et le défi !) est d'une part de répondre aux besoins d'une fonction publique et d'une organisation en constante évolution et d'autre part accompagner les parcours professionnels individuels. Le tout en étant le garant du respect des exigences réglementaires qui encadrent notre secteur et particulièrement le Code Général de la Fonction Publique.

Investie d'un rôle bien plus large que celui de gestion-production, la DRH siège dans les instances de gouvernance et prend part aux orientations stratégiques de la collectivité.

Elle doit répondre et accompagner les politiques publiques décidées par les élu·es, tout en assurant le quotidien de la gestion administrative et technique de la collectivité.

A ce titre, elle doit s'équiper de lignes directrices de gestion claires, qui fixent le cadre de son action et de la prospective.

"2/ Quelles compétences et qualités sont essentielles pour exercer ce métier ?"

Au-delà des compétences « évidentes » en termes de maîtrise de l'environnement juridique, d'organisation et de leadership, la fonction de DRH requiert tout d'abord une grande curiosité : les domaines d'intervention sont très variés et techniques, éminemment transversaux et il faut avoir l'envie de les investir tous.

La curiosité, c'est également la capacité à accepter, intégrer et in fine conduire le changement. Nos organisations connaissent des évolutions régulières, plus ou moins impactantes, et il faut savoir s'y adapter et surtout les accompagner ; que ce soit par rapport à l'organisation des missions ou par rapport à la gestion des ressources.

Enfin, dans une époque où tout va très vite et où la réactivité est exigée, on peut vite perdre de vue l'essentiel sous la pression des urgences. Il est important d'apprendre la patience et la priorisation. Et de garder du temps pour les relations interpersonnelles, pour être à l'écoute des collègues et se garder des temps de convivialité.

"3/ Quels sont les principaux défis ou difficultés que vous rencontrez dans votre fonction ?"

Au-delà des contingences qui ont fait évoluer significativement la fonction RH ces dernières années (crise sanitaire, par exemple), de nouveaux défis se sont fait jour : le renforcement de l'accompagnement managérial, la gestion performante de la data et l'intégration pertinente de l'IA, mais aussi la poursuite des politiques en faveur de la diversité (égalité femmes-hommes, handicap) et du climat (plan de sobriété énergétique-PSE).

Les questions de qualité de vie au travail et d'équilibre entre vie professionnelle-vie personnelle sont également des thématiques « en chantier constant » au sein de notre direction.

Enfin, le développement de l'attractivité de la Région en tant qu'employeur est un enjeu majeur pour notre collectivité. Pour assurer notre mission de service public, il nous faut pallier le vieillissement de nos effectifs (et ainsi les départs en retraite importants dans les années à venir) et les difficultés de recrutement sur les postes en tension.

Défi relevé en ce qui nous concerne puisque nous allons très prochainement déployer notre marque employeur ainsi qu'une feuille de route complète pour capter et fidéliser les talents.

Sur tous ces volets, la DRH n'agit pas seule. Le travail collaboratif et transversal avec l'ensemble des directions est essentiel pour relever tous ces défis.

"4/ Comment accompagnez-vous le développement des employés et la culture d'entreprise ?"

J'ai toujours eu à cœur de favoriser le sentiment d'appartenance de nos agent·es à notre collectivité. C'est d'ailleurs un des enseignements des baromètres sociaux que nous avons mis en place en 2023 et en 2025 auprès de tous nos agent·es : plus de 75% de nos agent·es sont satisfait·es d'avoir la Région comme employeur.

Nous mettons en place de multiples actions et dispositifs :

- Des actions de formation nombreuses qui couvrent l'ensemble des besoins des collaborateurs et collaboratrices,
- Une équipe de conseiller-es en organisation et en évolution professionnelle qui accompagnent les agent-es volontaires dans leur questionnement, la construction de leur projet professionnel et l'accompagnement de leur mobilité, le cas échéant,
- Une école du management qui va permettre à nos agent-es des lycées de faciliter leur accession à des postes d'encadrant,
- De nombreux dispositifs d'action sociale,
- Des dispositifs de mise en lumière des parcours remarquables et des réussites individuelles et collectives

L'accompagnement des collaborateurs et collaboratrices ainsi que le développement de notre culture commune sont des leviers clés de notre démarche d'attractivité.

“5/ Comment voyez-vous l'évolution du métier de DRH dans les prochaines années ?”

La transformation de la fonction RH se mesure à l'aune des évolutions de la collectivité, de la fonction publique et de la société en général.

La transition numérique avec l'avènement de l'IA en particulier va transformer nos métiers et nos pratiques. Plus largement, l'engagement dans une démarche du « numérique responsable », éthique, sobre et inclusif vient questionner notre façon de travailler et l'évolution de nos outils aujourd'hui et demain.

Par ailleurs, la transformation du rapport entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi ainsi que l'évolution des profils et des attentes des candidat-es nous encourage à communiquer autrement, en interne et en externe, et nous apprend à nous mettre en lumière en tant qu'acteur fort du marché de l'emploi sur notre territoire, en valorisant nos (nombreux !) atouts.

Enfin, les contraintes budgétaires qui n'épargnent aucune organisation, obligent à prioriser l'action de la Région et mobilise ainsi la DRH sur l'organisation de l'activité, la gestion performante des ressources, l'appui managérial et l'accompagnement des équipes.

Le métier de DRH est et restera passionnant demain ! C'est un métier en mouvement constant qui relève le défi de faire cohabiter la performance et le bien-être au travail.

