

NEWSLETTER N°9

AOÛT 2025

ENTRÉE
GRATUITE
sur inscription

Rencontres professionnelles
sur les enjeux RH
& managériaux

Palais des congrès - Centre Clémenceau

DIJON pointdevuerhdijon.com



PARTENAIRE
PREMIUM

LA NAISSANCE DE LÉGI RH



LEGI
RH — Sécurisez vos
pratiques RH

LEGI CONSEILS Société d'Avocats
LEGI NOTAIRES Société de Notaires
LEGI DPO Votre Délégué à la Protection des Données
LEGI PATRIMOINE Société d'Avocats
LEGI CONSEILS TERRE & VIGNES Société d'Avocats

Légi RH est née d'une rencontre entre une avocate spécialisée en droit du travail et une consultante en ressources humaines.

Leur ambition était de combiner leurs expériences de terrain et leur expertise : une approche opérationnelle des ressources humaines avec une vision juridique et sécurisée des stratégies RH.

Légi RH vous offre un accompagnement sur mesure alliant l'opérationnel et la maîtrise de la réglementation, au service de la performance de votre entreprise.

- **Le conseil en ressources humaines**, pour structurer les pratiques RH des entreprises en croissance.
- **L'accompagnement opérationnel**, notamment en tant que responsable RH à temps partagé.
- **La formation RH**, pour accompagner les entrepreneurs, managers dans la fonction RH.

Notre rôle est de s'assurer de l'alignement de votre politique RH avec votre stratégie d'entreprise et vous accompagner dans la conduite du changement.

Nous intervenons dans tous secteurs d'activité et entreprise de toute taille en matière de conseils en ressources humaines et de droit social allant de la TPE/PME au grand groupe.

N'hésitez pas à venir nous rencontrer sur notre stand ou à nous contacter directement.

RECRUTER, C'EST BIEN. ACCUEILLIR ET BIEN INTÉGRER, C'EST MIEUX !

Comment la Bourgogne-Franche-Comté facilite l'installation des talents pour booster les recrutements ?



Recruter un talent, c'est important. L'aider à s'installer durablement, c'est stratégique. Grâce à la démarche inédite "**Bourgogne-Franche-Comté, c'est franchement bien !**", les entreprises peuvent s'appuyer sur un **accompagnement gratuit et un contact humain** pour installer leurs nouvelles recrues et leur famille. Présente au Salon Point de Vue RH à Dijon, **Maud Bernard**, chargée de mission Promotion économique & Attractivité résidentielle à Nevers Agglomération nous en dit plus.

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
C'EST FRANCHEMENT BIEN !

"1/ En quoi consiste la démarche "**Bourgogne-Franche-Comté, c'est franchement bien !**" ?"

C'est une **démarche d'attractivité résidentielle innovante et inédite**, à l'échelle de toute la Bourgogne-Franche-Comté, qui contribue à atténuer la fragilité de la dynamique démographique régionale pour en limiter les conséquences sur les services et l'emploi.

Pour **attirer des candidats à la mobilité, notre démarche se fonde sur un accompagnement individuel et personnalisé** proposé par une équipe de **25 personnes** pour faciliter leur installation, la mise en relation avec des employeurs, et leur intégration sur notre territoire.

"2/ Que proposez-vous concrètement aux talents venant d'une autre région ?"

Une mobilité professionnelle ne se résume pas uniquement à la question de l'emploi. C'est un projet de vie en soi, qui soulève de nombreuses questions : **recherche du logement, emploi du conjoint, garde et éducation des enfants, centres d'intérêt, découverte du territoire, intégration sociale**, etc. Et face à toutes ces questions, un candidat a besoin d'être écouté, rassuré et accompagné.

Notre rôle consiste à lui apporter des réponses concrètes et des solutions utiles sur tous ces aspects afin de lever les freins à cette mobilité et **faciliter son installation**. Son intégration est tout aussi importante. Ainsi, nous l'accompagnons à la **découverte de son nouvel environnement et du « mode d'emploi » du territoire** : se déplacer, se restaurer, les idées de sorties et d'activités après le travail et les week-ends, etc. Nous organisons aussi des connexions avec d'autres habitants (même tranche d'âge, centres d'intérêt communs, etc.)

"3/ Comment cela se traduit-il pour les entreprises ?"

Nous jouons un **rôle de facilitateur** auprès des entreprises qui recrutent. Nous proposons un **accompagnement personnalisé et gratuit** à leurs nouveaux talents et à leurs familles, et nous procédons également à **des mises en relation avec des profils** motivés et qualifiés, susceptibles de correspondre à leurs besoins : conjoints de nouveaux arrivants, candidats à la mobilité professionnelle, jeunes diplômés originaires du territoire.

"4/ Pourquoi cet accompagnement est-il un levier RH ?"

De plus en plus de candidats, par exemple, conditionnent l'acceptation d'un poste à l'emploi du conjoint. On sait notamment qu'un **processus d'onboarding démarre bien avant l'intégration** réelle d'un collaborateur, et qu'un candidat sera plus enclin à rejoindre une entreprise et se sentira davantage rassuré au regard du **soin apporté à son intégration**.

C'est pourquoi, nous nous mobilisons aux côtés des services RH et des employeurs et intervenons, à leur demande et au moment qui leur semble le plus opportun, lors du processus de recrutement et notamment lors de la phase d'onboarding. Nous maintenons la communication avec le candidat jusqu'à son arrivée, ainsi qu'après son arrivée, afin de contribuer à **sécuriser cette embauche** et à créer également une **relation solide avec le territoire**.

"5/ Pouvez-vous nous partager des exemples concrets de réussite ?"

Un ingénieur, en provenance de Normandie, hésitait à poursuivre son processus de recrutement car ni son épouse ni ses 2 filles n'étaient favorables à un changement de région. Nous avons donc organisé, à la demande de l'employeur, une journée de découverte et d'immersion sur le territoire en présence de toute la famille. A l'issue de celle-ci, chacun avait réussi à se projeter avec sérénité. En somme, c'était devenu concret !

Autre exemple, un employeur n'arrivait pas à recruter un chef de projet car la mission portait sur 3 ans seulement, et nécessitait un niveau d'expertise important. Au même moment, nous échangeons avec un candidat à la mobilité de 60 ans, en région parisienne, qui doutait de son employabilité. Nous avons assuré la mise en relation avec l'employeur, puis accompagné le candidat dans son installation. Un mois seulement après notre 1er échange, ce dernier intégrait la structure !

"Un mot de conclusion ?"

Plus qu'un service d'accompagnement, c'est un véritable outil RH pour sécuriser vos recrutements et fidéliser vos talents.

Retrouvez Maud Bernard sur le stand "Venez vivre en BFC !", N°21, et découvrez notre offre d'accompagnement, posez vos questions, et discutez de vos besoins spécifiques.

**BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
C'EST FRANCHEMENT BIEN !**



Le coup de pouce franchement pratique pour installer vos talents



ENEZ VIVRE EN BFC !

<https://www.venez-vivre-en-bourgogne-franche-comte.fr/>



PORTRAIT DE DRH

Sophie LECHENET - DRH - CPAGE



CPAGE est un éditeur de logiciels pour les établissements de santé situé à Dijon.

Sophie Lechenet, DRH de l'entreprise a accepté de répondre à nos questions. Elle nous dit tout sur ses missions, les difficultés et sa vision du métier.



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

Mon rôle principal est de construire la stratégie RH de l'entreprise en lien étroit avec les autres directions, puis de la faire vivre concrètement auprès des managers et des équipes. Cela passe aussi par un accompagnement du changement, qui est un enjeu central dans notre secteur.

Chez un éditeur de logiciels, les collaborateurs sont notre ressource essentielle. Il est donc primordial de veiller à créer les conditions qui favorisent à la fois leur performance individuelle et collective, tout en garantissant un environnement de travail sain, motivant et en phase avec leurs attentes.

Cela implique aussi d'être en veille constante pour renforcer notre attractivité et fidéliser les talents dans la durée.

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

J'ai la chance de pouvoir m'appuyer sur une équipe solide, composée de profils complémentaires, chacun expert dans son domaine RH. Mon rôle, c'est avant tout de les accompagner, de les faire grandir et de faire en sorte que, collectivement, nous soyons dans une dynamique d'amélioration continue.

Ce métier demande aussi des qualités humaines fortes : une réelle capacité d'écoute, le sens de la prise de recul pour avoir une vision globale, tout en restant proche du terrain et à l'écoute des réalités concrètes des équipes.

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

J'occupe ce poste depuis 8 ans maintenant et je vois les priorités et les attentes des candidats/collaborateurs évoluer. Il faut donc sans cesse se remettre en question et comprendre ce qui se joue pour les salariés dans l'implémentation de nouvelles politiques ou pratiques RH, tout en maintenant un niveau de performance élevé.

Après huit ans à ce poste, je constate à quel point les priorités et les attentes des collaborateurs et des candidats évoluent.

Le défi est de savoir se remettre en question en permanence, de rester à l'écoute de ces évolutions et de comprendre ce que chaque changement, chaque nouvelle politique RH, implique concrètement pour les équipes. Le tout, sans perdre de vue l'exigence de performance et les objectifs de l'entreprise.

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

L'accompagnement des collaborateurs, c'est vraiment le cœur du quotidien RH. Chez CPage, cela passe par une politique de gestion des talents qui nous permet d'identifier les potentiels, d'accompagner les évolutions en lien avec les besoins de l'entreprise, et de valoriser l'engagement et la performance à travers des actions managériales et RH ciblées. Le transfert de connaissances est aussi un enjeu fort dans cette dynamique.

Nous avons également beaucoup investi dans l'amélioration des conditions de travail, en impliquant directement les collaborateurs sur ces sujets : aménagement des locaux, choix du matériel, conditions de déplacement, ou encore fidélisation de certains profils.

Enfin, nous misons sur la communication interne et la participation active des équipes aux projets transverses. C'est, à mes yeux, un levier clé pour faire vivre et partager une culture d'entreprise commune.

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

Il faut sans cesse être dans l'anticipation. Dans notre secteur, l'évolution des technologies, de l'IA sont des tournants majeurs à ne pas manquer et nous nous devons d'accompagner au mieux ces transformations impactant directement les compétences et l'employabilité des collaborateurs. Je pense qu'une grande partie du rôle des RH sera consacrée à ces sujets dans les années à venir. En ce qui concerne la digitalisation, nous avons la chance à CPage d'avoir pu nous outiller sur nombreuses thématiques RH permettant de faciliter le quotidien des collaborateurs et managers et d'avoir de la data précise pour piloter l'activité.

Malgré ces avancées majeures, la fonction RH doit rester basée sur la relation humaine avant tout.

Le métier de RH évolue en permanence, et il faut sans cesse garder un temps d'avance. Dans notre secteur, les avancées technologiques, notamment autour de l'intelligence artificielle, sont de véritables tournants. Elles transforment les compétences attendues, les modes de travail, et donc l'employabilité des collaborateurs. Accompagner ces transformations va devenir un axe central de notre rôle dans les années à venir.

Côté digitalisation, chez CPage, nous avons la chance d'être bien outillés sur de nombreux volets RH, ce qui facilite le quotidien des équipes et des managers, tout en nous permettant de piloter notre activité grâce à des données fiables, et se consacrer à des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Malgré ces transformations, je reste convaincue que la fonction RH doit continuer à s'appuyer sur ce qui fait sa richesse : la relation humaine.

🌟 **85 % DES RECRUTEURS PEINENT À POURVOIR LEURS POSTES.**

Et vous ? Avez-vous les bons outils pour relever le défi ?



Face à la pénurie de talents et à des candidats toujours plus exigeants, recruter et onboarder efficacement n'a jamais été aussi stratégique... ni aussi complexe.

Dans ce contexte, comment optimiser ses processus sans déshumaniser l'expérience collaborateur ? Comment gagner en efficacité, sans perdre en engagement ?

👉 Participez à notre atelier ➡

Automatiser sans déshumaniser : comment le SIRH booste votre ROI RH

 **Salle Santenay | 15h45 - 16h30**

Découvrez comment un SIRH 100 % SaaS et modulable peut transformer votre façon de recruter et vos parcours d'onboarding, en allégeant la charge administrative... et en renforçant l'expérience collaborateur.

Au programme !

 **Les coûts cachés d'un onboarding raté !**

 **Les 90 premiers jours** : comment en faire un levier d'engagement durable ?

 **Les clés pour conserver une relation authentique** tout en fluidifiant vos processus RH.

 **Et demain ?** Comment faire évoluer vos pratiques pour rester attractif ?

Cet atelier s'adresse aux **RH, DRH, recruteurs, responsables de l'expérience collaborateur** et managers en quête d'équilibre entre performance et proximité humaine.

 **Brandon Goncalves, Ingénieur Conseil chez Nibelis**

Après 4 années passées à accompagner des entreprises dans leurs recrutements en cabinet RH, Brandon a poursuivi sa mission côté entreprise, en charge du recrutement interne et de la gestion des collaborateurs. Aujourd'hui chez **Nibelis**, il met son expertise terrain au service d'une solution SIRH complète, pensée pour faire gagner du temps... sans rogner sur l'humain.

 **Retrouvez-nous sur le stand n°16** pour échanger, poser vos questions, et découvrir nos solutions en action.

PARTENAIRE
GOLD

NIBELIS
<https://nibelis.com>



NUMERICA

Pôle numérique de Bourgogne-Franche-Comté



Numerica accompagne des structures dans leur transformation digitale. À travers ses trois missions : développer les usages numériques, sensibiliser aux enjeux du numérique et faire émerger des projets innovants, Numerica est un acteur majeur dans la dynamisation du territoire.

L'offre de Numerica s'articule autour de trois services :

- Numerica IMMOBILIER : une offre immobilière qui répond aux besoins des porteurs de projet et des entreprises, quel que soit leur phase de maturité (espace de coworking, incubateur, pépinière à haute valeur ajoutée, bureaux de tailles variées).
- Numerica DATA : gestion d'une salle d'hébergement d'infrastructures et de données informatiques et une offre de services d'accès à internet très haut débit par fibre optique.
- Numerica FORMATION : des parcours qui accompagnent la montée en compétences numériques des salariés et demandeurs d'emploi en vue de favoriser leur employabilité.

Numerica Formation, former aux métiers de demain avec l'IA

Face à l'évolution rapide de l'intelligence artificielle, Numerica Formation aide les entreprises à intégrer l'IA dans leurs stratégies et fonctions supports (RH, marketing, pédagogie). Nos formations couvrent des thématiques comme la sensibilisation à l'IA et son utilisation stratégique, afin de permettre aux équipes de mieux appréhender ses enjeux.

Nous proposons des formations flexibles, des ateliers, des sessions sur mesure, adaptées aux besoins spécifiques de votre entreprise. Cette approche vous permet d'appliquer l'IA dans vos pratiques professionnelles et de comprendre ses enjeux.

Pour plus d'informations, contactez-nous sur : contact@numerica-formation.fr

L'équipe Numerica formation

Notre équipe du pôle formation se distingue par une expertise pédagogique et financière solide, au service des professionnels et des organisations. Elle s'appuie sur une cinquantaine de formateurs experts, issus du terrain, capables de répondre aux besoins concrets du marché grâce à des contenus actualisés et adaptés.

Chaque projet de formation bénéficie d'un accompagnement personnalisé, depuis la conception jusqu'à la mise en œuvre, avec un souci constant de réactivité et de pertinence. La certification Qualiopi est un véritable levier organisationnel dans l'optimisation de nos processus et dans le pilotage de l'activité.

Flexible, réactive et engagée, l'équipe place l'humain et la réussite des apprenants au cœur de sa mission.

Nos implantations

Numerica Formation est présent sur deux sites en Bourgogne-Franche-Comté, pour offrir une proximité optimale avec les acteurs du territoire. À Dijon, l'équipe vous accueille à la Maison Régionale de l'Innovation, un lieu dédié à l'accompagnement des projets innovants et à la dynamique économique locale. À Montbéliard, le site est implanté sur le campus universitaire des protecs du Jura, au cœur d'un écosystème tourné vers la technologie, l'industrie et le numérique. Ces deux implantations modernes et accessibles offrent des espaces adaptés à la formation professionnelle, favorisant les échanges, l'apprentissage et la collaboration. Cette présence régionale affirmée permet à Numerica d'être au plus près des besoins des entreprises et des apprenants.

NUMÉRICA

<https://numericabfc.com/numerica-formation/>



PARTENAIRES DU SALON

PREMIUM

**LEGi
RH**

Sécurisez vos
pratiques RH

GOLD



SILVER

**BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
C'EST FRANCHEMENT BIEN !**



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



>> **INSCRIPTION SALON** <<
gratuite mais obligatoire

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

www.pointdevuerhdijon.com

