

NEWSLETTER N°10

Rencontres professionnelles
sur les enjeux RH
& managériaux

Palais des congrès - Centre Clémenceau

DIJON

pointdevuerhdijon.com



ENTRÉE
GRATUITE
sur inscription



MARDI 9 SEPTEMBRE DE 8H30 À 18H00

J-5 : PRÉPAREZ VOTRE VENUE AU SALON !

VOTRE CHECK LIST AVANT L'ÉVÈNEMENT :

- ☐ Réservez votre billet : [>>> BILLETTERIE <<](#)
- ☐ Imprimez votre billet :
Sur place, nous vous remettons une pochette ainsi qu'un tour de cou pour glisser votre billet.
- ☐ Organisez votre journée : [>>> PROGRAMME <<](#)
- ☐ Repérez les exposants présents : [>>> EXPOSANTS <<](#)
- ☐ Parlez-nous de vos projets : [>>> RDV B TO B <<](#)
Pour que l'on puisse vous prendre RDV avec des exposants adaptés
- ☐ Enregistrez l'adresse :
PALAIS DES CONGRES - CENTRE CLEMENCEAU
3 Bd de Champagne - 21078 Dijon Cedex France
- ☒ Pour votre déjeuner, tout est prévu :
Un espace de restauration rapide sera présent sur le salon, vous pourrez y acheter votre déjeuner.

PREMIUM

GOLD

SILVER

LEGi
RH

Sécurisez vos
pratiques RH



BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
C'EST FRANCHEMENT BIEN !



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



Un espace de transformation pour les professionnels des ressources humaines



Les ressources humaines occupent un rôle clé dans les organisations. Enclins à leurs propres problématiques et tensions, les équipes sont souvent confrontées à un certain isolement professionnel.

Notre objectif avec les Groupes d'Analyse de la Pratique Professionnelle (GAPP) dédiés aux ressources humaines est de vous offrir l'espace d'expression nécessaire pour vous aider à renforcer votre posture stratégique et votre impact au sein de votre organisation.

Cette déclinaison RH s'inscrit dans la continuité des GAPP déjà proposés aux dirigeants et managers, avec une approche pensée spécifiquement pour les enjeux du métier RH. Elle illustre pleinement la philosophie du cabinet : prendre le temps de comprendre les dynamiques humaines et organisationnelles en s'appuyant sur l'intelligence collective et le partage d'expériences.

Se former entre pairs, c'est bénéficier d'une dynamique d'apprentissage unique pour :

- Repenser et consolider sa posture
- Interroger et faire évoluer ses pratiques
- Promouvoir une culture durable et responsable

Pour favoriser l'ancrage des apprentissages, le GAPP RH se compose de 8 jours de formation répartis sur plusieurs mois, dont deux jours consécutifs en clôture de parcours. Ce dernier temps fort se déroule au Moulin de Lisa à proximité de Dijon. Un lieu, niché en pleine nature, qui est le parfait reflet de notre mode de fonctionnement et de nos valeurs : résilience, intégrité et plaisir !

Les Groupes d'Analyse de la Pratique Professionnelle sont animés par Clémence Bazin, coach certifiée et supervisée, intervenante chez 18.1 Allée du Coche depuis 2019.

Dotée d'une grande capacité d'écoute active et d'analyse, Clémence sait poser les bonnes questions. Sa posture permet de poser un cadre bienveillant et sécurisant propice au partage et à la co-construction. Elle est une référente solide pour les professionnels RH qui cherchent à se transformer durablement.

Le GAPP RH est une respiration, une communauté qui reste soudée au-delà de la formation. C'est une vraie expérience à vivre.

Pour plus d'informations rendez-nous visite au salon Point de Vue RH et participez à l'atelier « Repenser sa posture pour incarner pleinement son rôle » animé par Clémence Bazin.

Vous pouvez également nous adresser un message via notre site internet.



RH ET PROFILS NEUROATYPIQUES : repenser l'inclusion en entreprise

Et si vous passiez à côté de 20 % des talents ?

Près d'une personne sur cinq est neuroatypique (autisme, TDAH, troubles «dys»...). Ces profils restent cependant encore largement sous-représentés dans les entreprises, souvent freinés par des processus de recrutement inadaptés ou une culture trop rigide.

Leur valeur ajoutée est pourtant immense : créativité, hyperconcentration, pensée originale, rigueur... autant de compétences précieuses pour innover et performer. Encore faut-il savoir les repérer, adapter l'environnement de travail et instaurer une véritable culture inclusive.

De la sensibilisation des équipes RH à l'adaptation des processus de recrutement, en passant par des initiatives inspirantes d'acteurs comme Orange, Dell ou Goldman Sachs, l'enjeu est clair : intégrer pleinement la neurodiversité pour transformer le monde professionnel en un espace plus juste, plus riche et plus performant.

Découvrez l'article de Ideuzo afin de comprendre pourquoi la neurodiversité est un enjeu stratégique pour les entreprises d'aujourd'hui.

[Découvrir l'article complet](#)



IDEUZO
at_work

IDEUZO
ideuzo.com



PORTRAIT DE HRBP

Tewfik ELORCH - HRBP - RENTOKIL INITIAL



Rentokil Initial est une entreprise spécialisée dans les services d'hygiène et la lutte contre les nuisibles. Elle accompagne les professionnels pour assurer des locaux propres, sûrs et sains. Avec des solutions modernes et connectées, elle aide à prévenir et traiter durablement les problèmes liés aux parasites et à l'hygiène. Son objectif : protéger les personnes, les lieux et l'image des entreprises.

Rentokil
Initial

“1/ Quelles sont vos principales missions au quotidien en tant que HRBP ?”

Mon rôle, je l'exerce avec une vision à 540° : centrée sur les enjeux économiques, attentive aux collaborateurs, et ancrée dans les impacts sociaux, environnementaux et éthiques.

Être HRBP dans un environnement industriel multisites, c'est d'abord tenir l'équilibre entre opérationnel et stratégique, urgence et sens, conformité et innovation.

La RH est contingente : elle ne se duplique pas d'un site à l'autre. Une même entreprise, 8 sites, 8 réalités humaines et organisationnelles. Un même cap stratégique, mais des histoires locales, des implantations géographiques, des maturités managériales, des tensions métiers... très différentes. D'où la nécessité d'une approche contextualisée.

Concrètement, mes missions couvrent :

- La gestion des situations individuelles sensibles (Absentéisme, sanctions, ruptures, retours difficiles,),
- Le soutien des managers dans l'exercice de leur rôle RH (positionnement, feedback, gestion d'équipe),
- La mise en œuvre de projets RH transverses : GEPP (gestion des emplois et parcours professionnel, Qualité de Vie et Conditions de Travail, culture managériale, le faire travailler ensemble.
- Enfin le dialogue social, et une veille constante sur les évolutions légales et sociétales.

J'assume aussi un rôle de conseiller des directeurs de site, pour les challenger sur la posture managériale et je m'efforce, chaque jour, de faire de la RH un levier de performance responsable, humaine et durable.

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

À mes yeux, ce métier repose sur trois formes d'intelligence complémentaires :

- Une intelligence émotionnelle, pour accueillir ce qui se joue chez l'autre et surtout en soi sans se laisser submerger.
- Une intelligence relationnelle, pour ajuster sa posture, créer du lien sans confusion des rôles, poser un cadre structurant, rassurant et respectueux, sans rigidité inutile.
- Et une intelligence des situations, pour lire les signaux faibles, les contextes implicites, les jeux d'acteurs et agir de juste au sens de justice et de justesse dans les décisions.

J'ajoute qu'il faut une posture éthique, pour rester aligné dans les moments inconfortables ainsi qu'une endurance mentale : on absorbe beaucoup, on tempore, on arbitre, sans toujours avoir le luxe du temps.

Enfin, l'expertise en droit du travail est non négociable : c'est notre colonne vertébrale. Elle nous permet de sécuriser l'action, de prévenir les risques et de défendre les intérêts de l'entreprise.

C'est un métier de frontière : entre humain et structure, entre protection et exigence, entre ce qui est légal et ce qui est légitime.

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

Accompagner le développement, c'est créer les conditions pour que chacun trouve sa place, progresse et contribue au projet commun.

Ça passe par l'individu, mais aussi par l'organisation, les collectifs, et la culture que l'on nourrit ou au contraire que l'on laisse dériver.

Je m'appuie sur deux outils structurants dans cette démarche :

- une cartographie des acteurs, qui permet d'identifier les relais internes, les freins, les personnes clés (organigramme et sociogramme) qui influencent l'intégration, la montée en compétence ou la dynamique collective. Une cartographie externe avec des acteurs clés (France Travail, la DDETS, l'ARACT, et un fort soutien du club les Entreprises s'engagent, NQT, etc
- Une cartographie des actions RH, pour articuler clairement ce qui relève de l'intégration, du développement, de la reconnaissance, de la fidélisation... et des actions qui crée du lien : séminaire, food truck atelier d'intelligence collective.

Concrètement, cela se traduit par :

- des parcours d'intégration sur mesure,
- une formation ancrée dans les réalités du poste et dans la progression visée, la structuration de parcours d'évolution réalistes, qu'on co-construit avec les managers,
- des ateliers avec les managers pour poser les bases d'un management responsabilisant,
- et une culture du feedback structuré, pour que chacun sache où il en est, ce qu'on attend de lui, et comment progresser.

Côté culture d'entreprise, pour moi une culture forte, ce n'est pas ce qu'on affiche, c'est ce qu'on tolère, ce qu'on célèbre, et ce qu'on aligne chaque jour. Pas de Social Washing mais du concret jour après jour.

"4/Comment voyez-vous l'évolution du métier de DRH dans les prochaines années ?"

Le métier va continuer à se transformer en profondeur. Et tant mieux : un DRH statique est un DRH dépassé.

L'IA redistribue clairement les cartes. Elle nous permet de gagner en rapidité, en précision et en prédictivité que ce soit dans le recrutement, la gestion des compétences ou l'analyse du climat social.

Mais elle nous oblige aussi à recentrer notre valeur ajoutée humaine : le discernement, l'éthique, le lien, l'arbitrage contextuel.

Une exigence éthique renforcée : dans un monde où les salariés sont en quête de sens, un HRBP doit garantir l'exemplarité, la cohérence, et la durabilité sociale des décisions.

Enfin, une posture plus large, plus mature, plus consciente. Le HRBP ne doit pas être seulement un technicien du droit, mais un architecte des dynamiques humaines complexes, capable de naviguer entre raison et émotion, collectif et individuel, performance et bien-être.

En résumé, je crois que l'IA nous pousse à redevenir ce que nous n'aurions jamais dû cesser d'être : des stratèges humains dans un monde technique. Avec une vision à 540°, toujours.

RENDEZ-VOUS B TO B SUR LE SALON

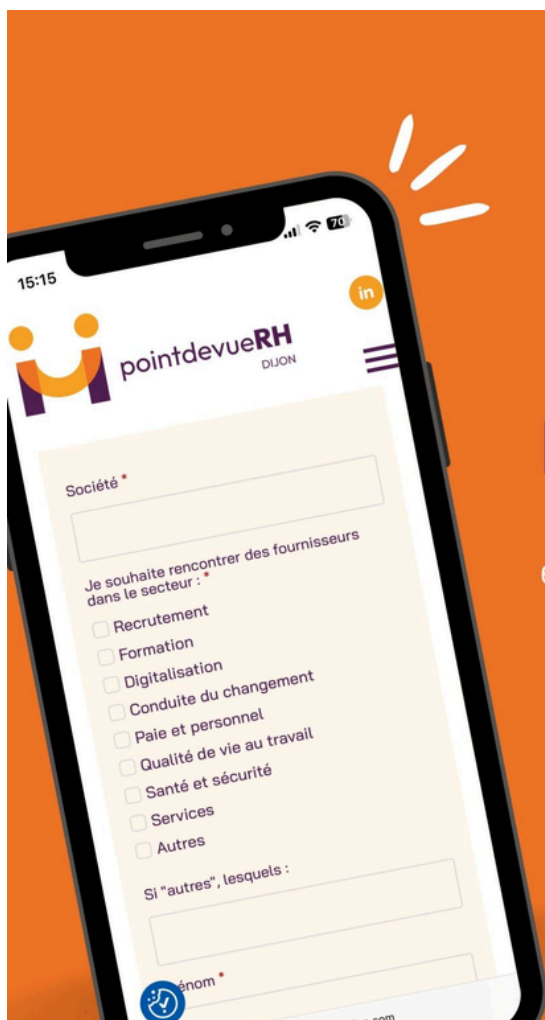
C'EST LE MOMENT DE DÉVELOPPER VOS PROJETS !

Vous avez un projet et souhaitez en discuter avec l'un des exposants qualifiés du salon ?

Rendez-vous sur le site internet, rubrique rendez-vous b to b : [>> RDV B TO B <<](#)

1/ Remplissez le formulaire : "Je suis DRH / Dirigeant / Visiteur" et dites nous avec quel exposant vous souhaitez prendre rendez-vous

2/ Avant le salon, nous vous transmettrons une heure de rendez-vous avec le/les partenaires adapté(s) à votre projet



15:15

pointdevueRH
DIJON

Société *

Je souhaite rencontrer des fournisseurs dans le secteur : *

- ☐ Recrutement
- ☐ Formation
- ☐ Digitalisation
- ☐ Conduite du changement
- ☐ Paie et personnel
- ☐ Qualité de vie au travail
- ☐ Santé et sécurité
- ☐ Services
- ☐ Autres

Si "autres", lesquels :

énom *



RDV B TO B

Prenez rdv avec les exposants et développez vos projets !

