

NEWSLETTER

OCTOBRE 2024



SAVE
THE DATE
**13 mai
2025**

Rencontres
professionnelles
sur les enjeux RH
& managériaux

Forum des Pertuis
LA ROCHELLE #pointdevueRH17



Un nouvel évènement professionnel à la Rochelle !

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

Tables rondes, ateliers, conférence, zone d'exposition, déjeuner net working, une journée pour s'informer échanger, apprendre, se former...

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



UNE DRH PARLE AUX PROS RH

Séverine Brier, DRH de la Rochelle Tourisme et Évènements nous dit tout sur son rôle, ses enjeux et sa vision du poste de DRH.



Séverine BRIER
DRH - La Rochelle
Tourisme et Évènements

“ Séverine Brier , vous êtes directrice administrative, financière et DRH de La Rochelle Tourisme & Evénements, comment concevez vous votre rôle de manager dans les Ressources humaines ? ”

Ma vision du rôle de manager en ressources humaines s'appuie sur plusieurs piliers fondamentaux, dont l'adaptabilité, l'accompagnement et l'esprit collaboratif.

Lorsque je suis arrivée il y a près de trois ans, l'une de mes premières missions a été de restructurer – notamment - le service administratif et financier, ce qui m'a permis d'apporter plus de clarté et d'efficacité dans notre organisation. Aujourd'hui, je suis épaulée par une équipe (100 % féminine) engagée, avec qui je partage une volonté commune : faire toujours mieux. [...]

“ Selon vous , quelles sont les plus grandes difficultés rencontrées par un DRH en 2024 ? Et les plus grandes joies ? ”

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



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.

IDEUZO

7 allée Susan Brownel Anthony 44200 Nantes
ldeuzo.com



RUBRIQUE IA

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."

EMYE HR

7 TER Impasse des Cépages, 44120 Vertou, France
www.emye.fr



Vous souhaitez exposer sur Point de vue RH La Rochelle ?

lolita.bouchereau@opticom-france.com - 06 13 75 58 47

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

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

www.pointdevuerhlarochelle.com

