

Executive Master Ressources Humaines de Sciences Po :

Développer les compétences RH de demain

*Par Gilles Verrier,
Directeur général d'Identité RH et Professeur à Sciences Po*



Notre environnement change. Sous l'impact conjugué de déterminants économiques, sociologiques, technologiques et légaux, notamment, nos entreprises évoluent pour faire face à des marchés en évolution constante.

Cette toile de fond n'est pas neutre pour la fonction RH qui elle aussi se transforme. Certaines de ses évolutions sont conjoncturelles, mais nous vivons également des changements de fond. Cette fonction n'est plus la même qu'il y a 10 ans. Et elle ne sera pas la même dans 5 ans. Faire demain ce métier comme nous le faisons hier limiterait considérablement la valeur ajoutée qu'il peut apporter à l'entreprise.

Ce constat renvoie à un enjeu majeur : comment développer les compétences qui permettront non seulement aux DRH de remplir leur fonction au quotidien, mais aussi de répondre à ces transformations de fond ? La plupart des praticiens apportent certes des réponses pragmatiques à cette question : benchmarks, lectures, clubs de DRH, formations ponctuelles, recours à des experts, etc. Est-ce toujours suffisant ?

Derrière le terme générique, si souvent utilisé, de « professionnalisation de la fonction RH », les besoins de mise à jour des compétences des professionnels RH sont immenses. Pour faire face aux transformations, les entreprises ont besoin de professionnels de la fonction RH mieux préparés.

Sciences Po a formé des générations de DRH, qui ont appris à mobiliser dans leur quotidien les apports des multiples champs des sciences

humaines et sociales.

Une nouvelle étape a été franchie en 2008 avec la création d'un Executive master Ressources Humaines, en partenariat avec Entreprise & Personnel. J'ai le plaisir de codiriger cette formation d'excellence avec Sandra Enlart, Directrice Générale d'Entreprise&Personnel. Chaque promotion est constituée d'une vingtaine de professionnels des ressources humaines, ayant au moins 5 ans d'expérience.

Trois choix essentiels structurent le contenu de l'Executive master :

Notre premier choix est de veiller, pour chaque thématique traitée, à articuler étroitement apports conceptuels et réalités concrètes. Nous nous fixons pour objectif de rendre les participants à même d'agir sur les réalités de leur entreprise en leur donnant les moyens d'analyser et de comprendre les enjeux. Exprimé plus directement : développer les allers-retours entre main et cerveau. Ce choix structurant se traduit dans le profil des pilotes des différents modules. Il s'agit soit de DRH ayant développé une réflexion de fond sur leur métier, soit d'experts sur une thématique, avec un ancrage approfondi dans l'entreprise.

Notre deuxième choix est de développer une approche stratégique des ressources Humaines. Les outils et la technicité sont bien sûr indispensables dans notre métier. Ils sont évidemment couverts dans ce programme. Mais ils ne constituent que des moyens au service d'un enjeu : la contribution apportée par les RH au développement de l'entreprise. .../

/... A titre d'illustration, une séquence est ainsi consacrée à travailler avec les participants sur le lien entre les facteurs de différenciation de leur entreprise sur ses marchés et l'identité employeur qu'elle doit construire.

Notre troisième choix est de former les DRH de demain. Certes les contingences actuelles de la fonction sont prises en compte. Mais il s'agit aussi d'être préparé à traiter les thématiques RH émergentes. Ainsi, dans la réflexion menée en 2007 sur la maquette initiale de l'Executive master, prévoir un module sur le bien-être au travail n'allait alors pas de soi. De même, le choix d'intégrer aujourd'hui un module sur les problématiques d'organisation s'appuie plus sur la prospective RH que sur une conception figée de la fonction. Les contenus de l'Executive master RH évoluent donc en fonction des grands enjeux de demain. Ils permettront aux participants d'être au rendez-vous lorsque ces sujets émergeront dans leur entreprise.

Cette formation est organisée en 15 modules de 2 jours, sur un rythme mensuel. Chacun de ces modules intègre 4 dimensions : les apports conceptuels, les outils mobilisables, des témoignages de dirigeants dont la pratique est reconnue, un atelier de synthèse.

Sciences Po a construit un programme en pointe, qui contribue à faire évoluer notre métier à travers les pratiques RH de ceux qui le suivent. Cette formation peut permettre aux potentiels de votre équipe de franchir un cap significatif dans leur compréhension des problématiques RH et dans leur capacité à transformer la réalité de votre entreprise.

Une dernière précision : des réunions de présentation de l'Executive Master RH ont lieu régulièrement à Sciences Po, à destination des participants potentiels. Les pilotes des modules sont également à votre disposition pour toute précision sur cette formation d'excellence.

Quelques éléments concrets sur l'Executive Master RH de



SciencesPo.

- Les modules mensuels : la première partie de la formation porte sur les fonctionnalités RH (recrutement, développement des compétences, évaluation, rémunération, relations sociales, gestion de carrières), la seconde sur les enjeux transversaux (stratégie d'entreprise et politiques RH, RSE, organisation, management, bien-être au travail, management international des RH, mutations de la fonction RH.)
- Exemples de pilotes des modules : François de Wazières (Directeur recrutement du groupe L'Oréal), Christian Guet (DRH du Groupe Lagardère), Frédéric Thoral (DRH de BNP Paribas Retail Banking), Jean-Christophe Debande (DRH de la Réunion des Musées Nationaux), Patrick Légeron (Directeur général de Stimulus), Gilles Vermot-Desroches (Directeur développement durable du Groupe Schneider), Gérard Reyre (enseignant-chercheur en sociologie), etc.
- Exemples d'entreprises ayant inscrit leurs DRH : Accenture, Atos Origin, BNP Paribas, BPCE, Bull, Cegelec, Chantelle, DCNS, France Télécom, Geoxia, Kiabi, Manpower, McKinsey, Nature et découvertes, Nestlé, Renault, Saint-Gobain, Seb, SNCF, Société Générale, Total, Veolia, etc.

Identité RH est un cabinet de conseil en ressources humaines créé et dirigé par Gilles Verrier, ancien DRH des Laboratoires Fabre et du Groupe Décathlon. En parallèle de son activité de conseil, il est Professeur à Sciences Po, où il codirige l'Executive Master Ressources Humaines.

SEPTEMBRE 2011