

RENFORCER LES COMPETENCES DU DRH

Travailler en RH, c'est avoir la garantie de ne jamais s'ennuyer, tant nous sommes dans un « run » permanent. Pour le DRH, bien difficile dans ces conditions de se poser. Et pourtant il gagnerait à prendre le temps de répondre à une question : de quelles compétences aura-t-il besoin dans quelques années pour répondre aux enjeux qui émergent et comment les développer ?



Tout comme aujourd'hui, il devra bien sûr maîtriser ce qui renvoie aux politiques RH, à la façon de les concevoir et de les mettre en œuvre : recrutement, socialisation et intégration, emploi, *Strategic Workforce Planning*, développement des compétences, parcours, performance, rémunération. Il devra aussi être en mesure de traiter les enjeux transversaux : organisation du travail, RSE et diversité, management, relations sociales, mutations et accompagnement des transformations, etc.

Plusieurs axes de montée en compétences

Mais c'est sans doute dans la façon d'aborder ces thématiques que le DRH devra le plus transformer sa pratique, en renforçant ses compétences autour de quatre axes :

- * Aborder systématiquement les enjeux humains à partir de la dimension stratégique : prise en compte des dimensions économiques, sociale, transverses, au-delà de la dimension gestionnaire ou du traitement du quotidien.
- * Adopter une approche prospective, en étant en veille et en recherche de contenus sur les sujets émergents : aujourd'hui, par exemple, les nouvelles formes du travail, les futurs modes d'organisation, les impacts du digital, etc.
- * Intégrer une dimension internationale forte dans son approche : de nombreux apports et réalisations au-delà de nos frontières peuvent considérablement enrichir les pratiques.
- * Articuler un ancrage fort dans les réalités de son entreprise et la prise de hauteur à travers les apports du monde de la recherche.

Se nourrir d'apports extérieurs

La production de contenus est abondante sur les questions RH au sens large. Mais abondance ne vaut pas richesse : ces apports sont de qualité très variable.

C'est le cas des livres qui paraissent dans notre domaine. Beaucoup sont centrés sur des méthodes et outils, dans une logique de duplication, ce qui ne peut satisfaire un DRH confronté à des problématiques complexes. Les ouvrages ne sont pas tous innovants quant aux pistes de réflexion qu'ils véhiculent, même si certains cèdent aux effets de mode. Une sélection doit donc être opérée pour identifier les quelques livres qui, dans l'année, apporteront au DRH une véritable valeur ajoutée.

Certains auteurs nous semblent devoir être suivis de près, comme Sandra Enlart, Olivier Charbonnier, Patrick Storhaye, François Dupuy. Par ailleurs, l'écriture de notre dernier ouvrage nous a conduit à relire les ouvrages de Renaud Sainsaulieu ou Henry Mintzberg dont les apports sont totalement mobilisables dans les entreprises pour répondre à leurs problématiques actuelles.

Ainsi, il n'est pas rare dans nos interventions, et notamment dans des projets de développement de la coopération, que nous combinions une analyse des jeux d'acteurs issue de la sociologie des organisations de Michel Crozier et Erhard Friedberg avec la mise en place et l'animation d'un Réseau Social d'Entreprise.

Enfin, les contenus accessibles sur Internet sont très hétérogènes, les plus belles « pépites » cohabitent avec des prises de positions sans fondement.

Nous contribuons pour notre part au site RH Info, foisonnant d'informations et de contributions au débat pour le praticien RH. Identité RH lancera par ailleurs un MOOC en partenariat avec Flexity dans les prochaines semaines.

Le développement du DRH : jouer l'équipe

Le développement du DRH passe aussi par la mise en place d'une culture de progrès collectif au sein de son équipe. En effet, ses compétences seront d'autant plus renforcées qu'il entretiendra lui-même une forme d'émulation au sein de la DRH, tournée vers l'acquisition de nouveaux savoirs.

Par exemple, nous recourons régulièrement à un dispositif intitulé « ExploRHacteur » qui conduit chaque membre de l'équipe RH à identifier un axe de

progrès individuel et à le travailler avec des professionnels d'autres entreprises considérées comme des références sur le thème choisi.

La condition de réussite

Sachant que pour le DRH, tout cela a un prix. Celui du temps qu'il décide de consacrer au renforcement de ses compétences, malgré les sollicitations fortes de son quotidien. Distraire du temps aujourd'hui pour être prêt demain : la notion même d'investissement !

C'est au prix de cette démarche volontaire du DRH qu'il apportera une valeur ajoutée et se positionnera toujours plus en acteur qui transforme effectivement les vies au travail.

Gilles Verrier, Directeur Général d'Identité RH

Nicolas Bourgeois, Directeur Associé d'Identité RH

NOTRE ACTUALITÉ

Le Stylo d'Or

Le livre de Gilles Verrier et Nicolas Bourgeois, **Faut-il libérer l'entreprise ?**, s'est vu décerné le 22 novembre dernier par l'ANDRH le Stylo d'Or 2016, prix du meilleur ouvrage RH de l'année.



« Nous recevons l'attribution par l'ANDRH du Stylo d'or à notre dernier ouvrage comme une belle marque de reconnaissance. Reconnaissance de notre contribution à la réflexion des DRH, alimentée par nos ouvrages, mais aussi par cette lettre mensuelle depuis six ans. »

Gilles Verrier

Identité RH est le conseil de référence pour les projets RH à forte valeur ajoutée. Notre particularité réside dans le positionnement des missions que nous réalisons : elles revêtent toutes un caractère stratégique pour nos clients ; elles sont toujours conduites dans une logique de sur-mesure, de la proposition d'intervention à la revue de fin de mission ; elles intègrent systématiquement une volonté d'innovation.