

Le DRH : la personne multi-casquettes



Pierre Leerschool: à la fois DG et DRH de Sudpresse.

► DR

🎯 Le département des ressources humaines ne fait-il que de la gestion de la paie et des congés? La réponse est non. Trop souvent, on le cantonne à ce rôle alors qu'il en a plusieurs autres (modèle d'Ulrich). Il remplit en effet de nombreuses missions, agissant ainsi sur le quotidien et le futur de l'organisation. Au quotidien, en effet, c'est lui qui gère l'administration RH avec la paie, les congés et tous les aspects de législation. Il s'occupe de mettre en place des outils tels que plan d'intégration, processus de recrutement, système d'évaluation, ... C'est le job de l'expert RH. Il agit également sur les compétences. « *Le département RH met en place des formations techniques, du coaching pour travailler les attitudes à adopter* », explique Carine Deville, consultante RH qui a créé son entreprise, FlexiHR. « *Ce département doit également veiller à la satisfaction des collaborateurs : de quoi*

ont-ils besoin pour être bien dans l'entreprise ? », ajoute-t-elle, précisant que le département RH travaille, ici, comme développeur de talents.

Et le futur dans tout cela ? « *On l'oublie souvent. Or, une entreprise, cela grandit, restructure, fusionne avec d'autres entreprises, intègre de nouvelles technologies, etc. Le département RH doit être un agent de changement afin que l'entreprise puisse réussir ses transformations. Cet agent va accompagner les personnes* ». Enfin, il est aussi un partenaire stratégique. Le responsable des ressources humaines a un rôle dans l'émergence d'une vision partagée en faisant vivre les valeurs de l'entreprise, en partageant la mission, l'ambition et le plan d'actions. « *On est tous sur le même navire et c'est ensemble que l'on arrivera à bon port. Car les collaborateurs sont un des leviers de la performance de l'entreprise* », poursuit la consultante RH. ■

L.B.