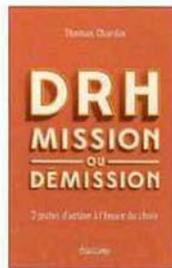


DRH mission ou démission :  
3 pistes d'action  
à l'heure du choix.

Par Thomas Chardin,  
Éditions Diateino



# DRH, une mission pour l'avenir de tous

Par Audrey Guidez, présidente ANDRH Aquitaine

Une analyse réelle et documentée de la fonction RH dans nos entreprises et surtout de son évolution : voici ce que propose Thomas Chardin, le dirigeant fondateur de Parlons RH dans son dernier livre. Nous constatons, au travers de faits désastreux dans certaines entreprises, médiatisés, que notre fonction souffre de son image. Et pourtant, la DRH se situe plus que jamais au cœur de la transformation humaine de l'entreprise. Trois vents contraires de la fonction RH, qu'il convient de naviguer pour avoir un bon cap, doivent être à l'esprit des professionnels : l'image de la DRH (investir et s'investir), l'attractivité (attirer, accompagner et fidéliser les salariés) et l'attention (susciter l'intérêt, être un repère, savoir prendre soin). Définir la DRH, « l'R de rien » par le Risque, la Ressource, la Richesse, la Relation, la Responsabilité, le Réseau, le Renouveau, la Reconnaissance... mais aussi le Rêve et la Réalité ! La complexité du cadre légal mouvant, la rapidité avec laquelle les outils numériques se déploient, les crises, font que trop souvent la fonction RH se trouve à prévenir et gérer des situations complexes. 73 % des RH déclarent passer au moins la moitié de leur temps de travail à des tâches administratives... ce qui constitue une Réalité bien différente du Rêve des RH qui aimeraient œuvrer pour la QVT, la formation et la gestion des carrières. Ce travail nous décrit avec justesse la fonction RH en la montrant sous sa forme herculéenne. Cela s'illustre par les faits au cours des cinq dernières années pendant lesquelles les DRH ont eu à gérer :

- deux grandes réformes du travail (loi El Khomri et ordonnances Pénicaud);
- deux grandes réformes de la formation;
- deux réformes du dialogue social (loi Rebsamen et ordonnances Pénicaud);



**À l'heure de la guerre des talents, de la remobilisation des équipes, de la fidélisation, de la transformation des organisations, le rôle de pilote de la DRH devient plus que nécessaire. »**

- deux changements de la gestion de la paie (DSN et prélèvement à la source);
- le RGPD;
- et bien sûr la crise Covid-19...

Face à ces constats, cet ouvrage nous livre des pistes d'évolution pour une fonction RH plus apurée, plus recentrée sur le cœur du métier, plus novatrice. La notion de marque employeur apparaît encore plus forte dans les missions de la DRH : « La marque employeur, c'est votre singularité, votre différence RH. » À l'heure de la guerre des talents, de la remobilisation des équipes, de la fidélisation, de la transformation des organisations, le rôle de pilote de la DRH devient plus que nécessaire. Nos DRH se doivent d'être audacieuses et courageuses mais aussi responsables. La DRH a un rôle majeur à jouer en impulsant une synergie interne autour d'un projet collectif de développement durable. Le monde change, la DRH change avec lui ! La direction des ressources humaines doit ainsi avoir conscience de ses enjeux actuels et à venir. Elle se doit de concilier courage et audace, maîtrise des risques et innovation, proximité avec les métiers, vision globale des enjeux, présence et prévision. Alors, DRH, mission ou démission ? Tout simplement, DRH une mission pour l'avenir de tous ! ●