

# LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, UN NOUVEAU RÔLE DE LEADER À ASSUMER

Les DRH occupent aujourd'hui une position stratégique dans la réorganisation de l'entreprise. Aux fonctions classiques, s'ajoutent de nouveaux défis qui appellent à toujours plus d'agilité dans la façon de concevoir les changements. Entre la gestion des modes de travail à distance et la capacité à assurer la continuité des projets de transformation, le challenge est donc relevé mais reste essentiel dans la durée si l'on veut maintenir l'entreprise sur de bons rails.

En avril 2021, une étude de l'institut OpinionWay réalisée pour Microsoft France auprès des DRH d'entreprises de plus de 50 salariés, indiquait que près de 90% d'entre elles estimaient que la performance avait été conservée avec le télétravail. Une vision positive qui marque clairement le rôle central de la direction des ressources humaines dans la réorganisation des entreprises. Pour que les organisations soient capables de saisir de nouvelles opportunités, il est nécessaire que le capital humain suive. Les enjeux des ressources humaines restent les mêmes, il faut s'adapter et trouver les solutions pour répondre aux transformations nécessaires. Les enjeux traditionnels qui consistent à recruter, gérer l'attractivité, fédérer les équipes, favoriser le développement des collaborateurs, sont désormais mis à mal par l'émergence de nouvelles priorités. Quelles sont-elles ? Effacent-elles pour autant les enjeux habituels des ressources humaines ?

## **Gérer l'urgence et créer de nouveaux modes collaboratifs : balle au centre pour la direction des ressources humaines**

Face à la nécessité du travail distant, il est important, pour les DRH de proposer de nouveaux modes de collaboration tout en accompagnant les collaborateurs dans cette transformation subite. Derrière les enjeux d'organisation et d'information des salariés, les questions de la cohésion des équipes et du maintien des chaînes de management ont également été centrales. Un point qui a imposé aux différentes fonctions de l'entreprise de travailler d'une manière plus étroite notamment sur des enjeux de formation, de mise à disposition de modules pédagogiques et de gestion de la transition.

## **Adapter les ressources à la demande des différents départements de l'entreprise**

La récente édition 2021 du Baromètre des DRH réalisé par Gras Savoye Willis Towers Watson, RH&M et ABV Group met en avant le rôle central des équipes RH dans l'accompagnement des projets de transformation des entreprises. C'est d'ailleurs une priorité absolue pour près de deux tiers d'entre elles et les incite à se concentrer sur la réorganisation en interne. En effet, les questions d'organisation prévalent car les périmètres humains des différentes fonctions de l'entreprise ont évolué en l'espace de quelques mois. Gel des recrutements pour des fonctions désormais secondaires, besoins de nouveaux profils, identification d'expertises externes ponctuelles nécessaires pour accompagner la conduite du changement, les cas ne manquent pas. Alors que la DSI est devenue un nouveau centre de profit via le déploiement d'outils digitaux qui optimisent les processus, la direction des ressources humaines devient le maillon essentiel de la transformation de l'entreprise. Elle joue un rôle central et agrège les nouveaux besoins en compétences ainsi que l'évolution des responsabilités des équipes existantes.

## **Engager l'entreprise sur de nouvelles pistes managériales**

Confrontés à des conditions de travail inhabituelles, les managers ont dû sortir des cadres traditionnels et repenser l'accompagnement de leurs collaborateurs. Un nouveau rôle qui incite par ailleurs près d'un DRH sur deux à étendre les possibilités du travail à distance selon l'étude d'OpinionWay. Une dynamique positive qui permet ainsi aux organisations de s'engager sur de nouvelles voies managériales. Désormais les ressources humaines ont à charge de redéfi-

The logo for colibee, featuring the word "colibee" in a white, lowercase, sans-serif font. The logo is positioned on a dark orange background that includes a faint, stylized graphic of a staircase or a series of parallel lines.

nir les critères de sélection et le métier des managers. Souplesse, adaptabilité, maîtrise de nouvelles compétences, soft skills dédiées à de nouvelles formes de leadership, la liste des critères à intégrer dans le nouveau mix de l'entreprise est longue. Des chantiers de taille pour les décideurs RH confrontés à l'obligation de transformer de nombreux fondamentaux de leur métier. Des enjeux auxquels il faudra répondre en s'appuyant sur des experts afin de favoriser une transformation rapide et efficace tels que notamment des managers de transition pour opérer efficacement dans des contextes à fort degré de changement.

## » LA NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE DU DRH



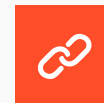
Renforcer les nouveaux modes de travail distant déployés pendant le confinement.



Former les managers pour qu'ils s'épanouissent au cœur de ces nouveaux dispositifs et sachent gérer leurs équipes efficacement.



Intégrer les besoins en nouvelles expertises, identifier et engager ces spécialistes.



Maintenir le lien au sein de l'entreprise et comprendre les nouveaux codes de l'attractivité.

### **Conclusion :**

Alors que les entreprises entament la phase de reprise, les DRH ont toujours un calendrier aussi chargé. En plus des activités fondamentales de leur profession, les DRH doivent, aujourd'hui encore, gérer et repenser l'organisation interne afin d'engager et d'accompagner l'entreprise dans un processus de transformations. Les moyens doivent donc être à la hauteur de leurs ambitions et plusieurs chantiers sont à considérer. Parmi ceux-ci, il est notamment important de renforcer et d'améliorer les modes d'organisation de travail à distance, d'allouer les ressources là où la demande est la plus prégnante et d'assurer la formation des managers dans un contexte de changement afin qu'ils gèrent efficacement leurs équipes. Autant de défis qui amènent les DRH à disposer d'importantes responsabilités et font d'elles une direction incontournable au sein des entreprises.

## A PROPOS DE COLIBEE

Colibee est un cabinet de conseil nouvelle génération regroupant plus de 800 consultants indépendants de haut niveau.

### **100% efficace**

Les meilleurs consultants indépendants  
Les bons profils, le suivi de bout en bout  
Des missions de valeur  
Un service sur mesure au meilleur rapport qualité prix

### **100% expert**

Grandes entreprises et ETI  
Spécialistes de la transformation  
Audit, conseil, management de transition, pilotage  
En lien avec les directions générales, DSI, directions métiers

### **100% réseau**

En une décennie, Colibee a constitué un vivier de talents faisant partie des plus qualitatifs du secteur du conseil en Management et Technologies. En nous rejoignant vous êtes accompagné par une équipe dédiée qui œuvre pour la recherche, la bonne conduite de vos missions et de votre développement.

### **Connect : la plateforme digitale de Colibee**

Connect est une plateforme qui facilite la vie de tous, clients comme consultants, accessible en complément des services délivrés par nos équipes. Connect existe en version web et mobile pour vous faciliter le quotidien.



### **Contact**

Colibee  
15 rue Drouot, 75009 Paris  
+33 (0) 1 82 83 94 10  
[contact@colibee.com](mailto:contact@colibee.com)