

Être DRH entrepreneur aujourd'hui, entre initiative et convictions

Si vous deviez donner une définition du DRH Entrepreneur, défendue au sein du Mouvement Génération RH, que nous proposeriez-vous ?

Un DRH Entrepreneur a d'abord une boussole : l'initiative.

L'initiative dans la veille assurée des organisations, dans le soutien et l'alignement du management. L'initiative dans l'innovation sociale en continu permettant de concilier gestion rigoureuse ou « adaptée » et développements RH. L'initiative enfin dans la dynamique de rassemblement des équipes autour de valeurs et d'objectifs communs, d'abord partagés !

Une fois cette boussole bien en main, le DRH Entrepreneur recouvre trois dispositions essentielles :

- **Tirer le business** en soutien de la Gouvernance et en alignant la politique RH sur les priorités stratégiques de l'entreprise ;
- **S'emparer des questions financières** associées naturellement à la fonction : pilotage étroit des Effectifs, des frais de personnel et des systèmes de rémunération ;
- **Être force de propositions** et de contribution à la rentabilité de l'entreprise via le développement d'alliances ou de partenariats (RSE, BtoB, etc).

Quelles sont les convictions fortes pour la fonction que vous exercez ?

J'ai une première conviction, éclairée par la crise du COVID et les transformations sociétales ou climatiques que nous traversons : la fonction RH est aujourd'hui contributive à la rentabilité de l'entreprise, et de plus en plus. Oui, la fonction RH n'est pas seulement une fonction support, elle **contribue à l'EBITDA**.

Du recrutement qui crée les potentiels et de la valeur, au développement des compétences associées aux relais de croissance, à la force collective induite par la culture d'entreprise insufflée et déployée, jusqu'à la créativité qui permet d'allier gestion rigoureuse et entraînement des équipes en toutes circonstances.

Dans la gestion de la croissance, comme de la décroissance, la fonction RH a la capacité de jouer un double rôle de facilitateur et de contributeur au résultat.

J'en ai une seconde : La fonction RH est garante de **l'alignement de l'encadrement**. C'est à cette condition que les transformations se mettent en place, que les équipes trouvent ou retrouvent le sens qui guide leur force d'initiative au quotidien. Il convient d'adjoindre à cet alignement une responsabilisation des équipes, plus d'horizontalité dans la proposition et l'action.

Quelles sont vos priorités et projets fin 2023/début 2024 ?

Deux priorités sont posées à l'approche de la rentrée : **s'adosser à l'actualité** de la réforme des retraites et introduire une dose de retraite Maison par capitalisation. Cette retraite supplémentaire sera alimentée par les fruits de la croissance de l'entreprise et la monétisation de jours de congés. Elle sera un placement long terme pour les collaborateurs, un levier de fidélisation en sus du socle social déjà en place.

Accompagner des investissements conséquents, qui supposeront **rationalisation et redéploiement** de nouvelles activités.

Quels seraient vos 3 conseils pour aborder cette rentrée, pour vos pairs ?

Repenser son rapport au temps. Les bénéfices de la lenteur.

Il faut parfois aller vite : aller vite rassure quand on gère de la décroissance. Il faut parfois aller lentement pour aligner un encadrement, fixer un cap, remobiliser des équipes sur un changement d'orientation. Redonner du temps à l'analyse des organisations.

Être en veille permanente. L'entreprise est un reflet de notre société. S'adosser à l'actualité ou la devancer m'apparaît être une clé gagnante, à tout le moins convaincante.

Réapprendre à souffler, écouter nos pairs, partager les expériences. On en sort souvent régénérés !

Sébastien Abgrall,
Secrétaire Général - DRH Groupe
Madrigall

