

SOUS LES FEUX DE LA RAMPE : MIREILLE BLAESS

VICE PRESIDENT HUMAN CAPITAL - VCLS

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

Être entrepreneur, c'est entreprendre, bien évidemment ! Cela nécessite d'oser, de s'engager dans de nouvelles voies. Ceci nécessite également simultanément de l'autonomie et de la discipline. Tout ceci s'applique bien à la fonction RH qui tout à la fois sert d'exemple et assure la bonne gestion des process au quotidien ... et en même temps doit se projeter pour anticiper les évolutions. Car l'humain est le plus long à faire évoluer parmi tous les paramètres d'une entreprise.

Être entrepreneur, c'est aussi douter positivement, questionner, challenger et continuer d'apprendre chaque jour pour sédimenter ce qui est important et élargir son champ de compréhension sur d'autres sujets que son cœur de métier, se connecter au monde qui évolue.

QUELLES SONT LES CONVICTIONS FORTES POUR LA FONCTION QUE VOUS EXERCEZ ?

Je ne sais pas si le mot conviction est adéquat. A fortiori dans l'idée d'exercer des convictions. Mon approche est que nous devons nous adapter pour influencer l'environnement. Il faut répondre à un socle pour pouvoir faire le reste. C'est un peu comme en sport, il faut avoir mis en place des routines et avoir atteint un certain niveau pour envisager de gagner une compétition. En RH, cela signifie qu'il faut d'abord être véritablement professionnel sur son cœur de métier pour pouvoir s'exprimer plus largement. Il s'agit d'être exemplaire, être un guide pour le reste de l'entreprise. C'est primordial pour être crédible. Il s'agit donc plus d'incarner des valeurs et de travailler à l'équilibre des parties prenantes de l'entreprise.

Pour arriver à cela, cela suppose d'être considéré comme un élément de confiance, fiable et courageux. Ce qui signifie aussi que l'on ne peut être le DRH de tous les changements dans une organisation et qu'il faut savoir bouger pour rester consistant. C'est une fonction qui porte les projets de l'entreprise, les accompagne, les supporte dans tous les sens du terme.

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS ET PROJETS POUR 2024 ?

Veiller à l'engagement des collaborateurs par une politique adaptée, sur mesure permettant la rétention des talents tout en étant attentif à l'équité de traitement à travers le monde. Ce n'est pas spécialement un projet 2024, mais plus une ligne de conduite, une stratégie long terme qui guidera mes actions au fil de l'année.

Autre sujet : le renforcement des dimensions sociétales et environnementales dans tous les sujets que nous abordons dans l'entreprise. Cette prise en compte de l'ensemble des parties prenantes et d'une dimension Supra au strict monde salarié est essentielle aujourd'hui.

Cette année 2024 s'annonce assez complexe, instable et la précaution dans les décisions long terme et coûteuses est plus que jamais de mise. L'inflation, le contexte économicopolitique instable sont autant de paramètres que nous devons avoir en tête pour aborder cette nouvelle année.



QUELS SERAIENT VOS 3 CONSEILS POUR ABORDER CETTE ANNÉE, POUR VOS PAIRS ?

L'année 2024 fait suite à 2023 avec des conflits à travers le monde, une inflation forte, des reculs des démocraties. Ceci arrive après deux années, pas si lointaines, de pandémie qui ont fortement sollicité l'humain au sens large et en conséquence les fonctions RH dans les entreprises. La santé mentale est par exemple devenue un sujet de société majeur.

Dans ce contexte, mes quelques conseils seraient de :

Prendre du recul sur l'actualité et communiquer de l'optimisme.

Ne pas céder aux modes et pour autant moderniser, simplifier tout ce qui peut l'être.

Travailler en permanence les équilibres au sein de l'organisation pour inscrire dans la durée les actions nécessaires et s'assurer du bien-être en même temps que de la performance des individus et des organisations.

L'essentiel *By RH&M*