

L'agilité def de nos challenges et projets pour 2024

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

Le DRH entrepreneur incarne trois dimensions essentielles en résonnance avec sa place stratégique au sein de son organisation : Sa capacité à embarquer, à transformer et à challenger.

Embarquer, c'est réussir à mobiliser un collectif autour d'un projet stratégique ambitieux en donnant du sens. L'embarquement repose avant tout sur la nécessité pour le DRH d'avoir un discours vrai, sincère sans minimiser les difficultés mais en capitalisant sur le positif de chaque situation.

Transformer en accompagnant les mouvements organisationnels et structurels de l'entreprise. Le DRH entrepreneur fait bouger les lignes au sein de son comité de direction et propose des solutions innovantes favorisant l'intelligence collective et l'esprit entrepreneurial.

Challenger en étant aligné avec ses convictions et en ayant la capacité de les porter en interne. Le DRH entrepreneur est courageux et prend des positions fortes et parfois disruptives, challenge les différents services de l'entreprise pour accompagner la stratégie et renforcer l'engagement de tous.

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

Durant mon parcours professionnel de plus de 25 ans, je me suis forgé deux convictions fortes pour répondre aux enjeux actuels.

- La transformation des organisations n'est possible qu'en **développant une ligne managériale agile**, responsable. L'accompagnement du changement nécessite l'évolution des pratiques managériales et la remise en question des fondamentaux.
- **La co-construction est la clé de l'embarquement des équipes**. L'intelligence collective permet de développer l'agilité, l'innovation notamment dans des contextes très instables et multiculturels.

Quelles sont vos priorités et projets pour 2024 ?

Dans le contexte actuel, la DRH est plus que jamais sur le pont pour accompagner les directions à repenser leurs organisations, à développer de nouvelles solutions et offres pour répondre aux nouveaux modes de consommation de nos clients en lien avec nos engagements RSE.

Nous allons continuer à investir sur le développement des compétences de nos collaborateurs à travers le développement de nouvelles offres de formations par le biais de notre campus Nature et talents by TERACTION.

Nous devons aussi continuer à renforcer l'attractivité pour nos métiers (jardinerie-animalerie-boulangerie) à travers le développement de notre marque employeur, notamment auprès des plus jeunes. Le développement de notre CFA, créé il y a 4 mois, contribue déjà à créer de nouvelles vocations pour notre secteur.

Enfin, **notre ambition est de devenir société à mission dès le premier trimestre 2024**. Cette nouvelle dimension va renforcer la mobilisation interne de nos collaborateurs autour de nos engagements RSE déjà très présents.

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

Le contexte économique actuel nous impose de **repenser nos organisations, d'adapter nos projets stratégiques** pour prioriser ce qui va rapidement produire de la valeur ajoutée pour l'entreprise et libérer du temps aux équipes pour innover et entreprendre.

L'avenir de nos organisations passe par notre capacité à innover et à se réinventer pour répondre aux nouvelles tendances de consommation.

Il me semble ainsi essentiel de responsabiliser, développer des espaces de liberté et de cohésion (nouvelles méthodes collaboratives) pour nos équipes afin de développer l'agilité et les initiatives.

Il me semble aussi essentiel de **remobiliser les équipes et parties prenantes de l'entreprise autour de notre Raison d'Etre**. Nos collaborateurs ont besoin de (re)trouver du sens au travail et de comprendre l'impact de leur contribution. La direction RH a un rôle essentiel dans l'animation de ce sujet en interne et de l'animation des enjeux RSE de l'entreprise.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue que les collaborateurs sont de plus en plus vigilants sur leur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle. Continuer à réinventer nos organisations du travail en capitalisant sur les conclusions du post-covid n'est plus une option.

De beaux sujets d'innovation en perspective...

Séverine Delebarre,
Directrice des Ressources Humaines,
Teract

