

[nl](#)[Staffing](#) | [Professionals](#) | [HR Solutions](#) | [Inhouse Services](#)

Quand les projets RH restent au stade du rêve

Les consultants Randstad vous conseillent

Je sais ce que j'ai, mais je ne sais pas ce que j'aurai. Ce frein empêche les professionnels RH de se plonger jusque dans le cœur du business. Les consultants Randstad Daphné Hirschfeld et Pierre Moreels mettent le doigt sur la plaie. Daphné Hirschfeld et Pierre Moreels, consultants chez Randstad HR Solutions, mènent actuellement un projet pilote sur le marché wallon axé, en résumé, sur les « RH intégrées ».

Daphné Hirschfeld et Pierre Moreels, consultants chez Randstad HR Solutions

Pierre Moreels : « Cette initiative est partie du besoin d'une approche RH intégrée que nous avons constaté chez nos clients. Une approche au sein de laquelle les services et les outils RH se renforcent mutuellement au lieu d'être implémentés parallèlement et indépendamment les uns des autres. » *Daphné Hirschfeld* : « Nous voulons accorder de l'attention aux vrais besoins des entreprises, en adoptant une vision hélicoptère sur le fonctionnement des personnes et des organisations, pour ensuite, en se fondant sur une approche orientée résultats et processus, formuler des solutions qui répondent aux besoins réels sur le lieu de travail et en termes de stratégie d'entreprise. Des solutions à la fois rentables et durables. »

Le doigt sur la plaie

Tout un programme. Mais qu'est-ce que cela signifie exactement ? Et surtout : quels dilemmes RH rencontrent ces consultants dans leurs activités ? *Pierre Moreels* : « Souvent, nous constatons que le besoin RH formulé par l'entreprise n'est pas le bon. Les CEO nous disent : nous manquons de compétences. Ou nous ne parvenons pas à garder les talents, ou il y a trop d'absentéisme ou nos managers ne sont pas des people managers... Une analyse plus approfondie montrera qu'il ne s'agit en réalité que de symptômes d'un problème sous-jacent. Nous allons rechercher la cause exacte avec l'entreprise et, à partir de là, rechercher des réponses sur mesure. En résumé : il faut d'abord mettre le doigt sur la plaie et rechercher le problème qui se cache derrière le problème. »

Filtre

Daphné : « On peut comparer cela à un filtre : en adoptant un regard large sur les entreprises, nous dégageons de manière bien orchestrée les opportunités et les points sensibles. De quelle type d'entreprise s'agit-il ? Quelle est la culture d'entreprise ? Quel est le style de leadership ? Comment se déroule le processus de décision ? Cette analyse approfondie se traduit en conseils sur comment et où les RH peuvent apporter une contribution efficace à la stratégie de l'entreprise et soutenir les activités. Nous lions à cela un plan de projet contenant des priorités clairement définies et des indicateurs de mesure. »

Frein

Pour passer à la concrétisation dans les différents domaines RH (recrutement, gestion des compétences, compensation & benefits, formation & développement...), le facteur temps est très important. *Pierre* : « Une approche par étapes permet aux décisions de changement de mûrir, à tous les niveaux de l'organisation, même au niveau de la direction qui les initie. Car comprendre que le changement est nécessaire, c'est encore autre chose qu'une réelle volonté de changement. « Je sais ce que j'ai, mais je ne sais pas ce que j'aurai », ce frein contribue aussi à l'immobilisme de l'entreprise. »

Opportunités et obstacles

« Outre un rythme de changement bien étudié et l'engagement de la direction, une communication transparente est également indispensable pour que les nouveaux cadres de pensée RH puissent trouver leur place. Tout comme définir et placer les bonnes personnes clés parmi les managers et les responsables. Il faut aussi utiliser au maximum le rôle des syndicats en tant que moteur interne de changement », ajoute *Daphné*. « Le plus grand risque est que les RH rêvent d'un projet mais qu'elles soient les seules à le faire. Une vision partagée sur la direction à prendre est absolument indispensable. Notre rôle est d'agir en tant que personnes de confiance neutres pour soutenir, challenger et aiguillonner le directeur RH. »

La combativité comme point de départ

« De plus, conclut *Pierre*, en partant du cœur de l'organisation et du cœur du problème, on évite de tomber dans le piège des solutions toutes faites ou à court terme. » *Daphné* : « Une fois que les solutions appropriées sont déterminées, nous pouvons compter pour leur implémentation sur un vaste réseau de spécialistes au sein de Randstad. C'est également un grand avantage pour les entreprises. Il est en effet plus facile de contrôler l'intégration de toutes les petites pièces du puzzle RH en travaillant avec un seul partenaire. Le professionnel RH qui a compris cela fait un grand pas vers le succès de l'entreprise et permet à l'entreprise de mieux se défendre. »

3



AUSI DANS CETTE ÉDITION

Cravate ou savates ?

[À quel point le code vestimentaire est-il sévère dans votre entreprise ?](#)

[En savoir plus](#)

Comportement inadéquat au travail, que faire?

[Des conseils et astuces pour gérer ces situations](#)

[En savoir plus](#)

Rechercher: bon coach externe

[6 critères pour séparer le bon grain de l'ivraie!](#)

[En savoir plus](#)

Actions et options : le moyen de rémunération ultime ou un cadeau empoisonné ?

[Les plans d'options ou les avantages liés aux actions sont-ils une bonne idée en cette période financièrement troublée? Luc Steensels, Manager Compensation & Benefits che...](#)

[En savoir plus](#)

Votre entreprise est-elle prête pour le nouveau monde du travail ?

[Découvrez comment le nouveau monde du travail engendre de bons résultats et une grande satisfaction auprès des autorités flamandes.](#)

[En savoir plus](#)

[← Home](#)