

J'aurais voulu être un DRH

Un texte court sur la place de la fonction RH dans la mesure de l'engagement.

Expert associé WillBe Group. Fondateur de Mozart Consulting.

Ingénieur Polytech Lille. IAE. Inventeur-concepteur de l'IBET.

Expert Associé WillBe Group. Fondateur de Mozart

Consulting. Ingénieur Polytech Lille. Institut d'Administration des Entreprises. Inventeurconcepteur de l'IBET.

RH Info m'avait fait le plaisir de publier cette brève chronique il y a quelques années de cela. Avec le recul, elle est toujours aussi vraie et d'actualité.

- Valoriser le Capital Humain et le « claquer » à la figure du DAF qui nous bassine avec son EBIT approximatif Quarter après Quarter, car il ne tient pas compte des coûts cachés du climat socio-organisationnel.
- Dire aux Directions Opérationnelles qu'un talent cela se mérite, qu'il faut lui prodiguer attention permanente, écoute et respect si vous voulez le fidéliser
- Rappeler aux Directions qu'un PSE ne veut pas dire « Pousse Sortie Employés » que je ne peux plus supporter
- Souffler à l'oreille du PDG et accessoirement de l'actionnaire majoritaire, que le vrai critère de différenciation n'est pas la dernière version de l'ERP du concurrent, mais de son Capital Humain interne
- Me bouffer le nez avec les mauvais IRP, ceux qui ont oublié le respect et l'authenticité au vestiaire de la politesse et du bon sens socio-économique
- Me passionner avec les vrais, les purs IRP, qui ont bien compris que l'entreprise est une réalité vivante et que le changement aussi difficile soit il, doit se préparer, s'anticiper et que c'est mon « job »
- Faire au moins une fois en France un vrai plan de reclassement, pas bidonné à l'avance qui n'aboutit jamais sur un poste sauvé.
- Construire un plan de formation en co production avec un CE compétent et motivé, cela doit

pouvoir exister en cherchant bien

- Faire un plan seniors digne, qui respecte les plus anciens de l'entreprise, les valorise, leur donne le goût du travail bien fait, qu'ils se sentent utiles encore et encore jusqu'à 62 ans.
- Rendre enfin la notion de performance claire, qui puisse distinguer un manager qui se défonce sans avoir la grosse tête et qui mérite un bonus de 50% supérieur à celui d'un collègue « fayot » estampillé grande école, arrogant, à qui on accorde le même bonus en fin d'année par droit du sang.

Oui mais voilà, je n'ai jamais pu être un DRH, ni même un Directeur Opérationnel, je n'ai pu être qu'un DG ou un PDG bombardé par un siège sur le terrain, pour:

- Dégommer le mauvais DG qui dépensait le cash à tout va et qu'il fallait virer pour sauver l'entreprise d'un désastre.
- Remettre un outil industriel en ordre de qualité pour les clients.
- Lancer un projet de fusion opérationnelle européenne.
- Liquider par appartements une activité désastreuse.
- Marketer, vendre et arrêter une innovation de rupture dont personne ne voulait car trop révolutionnaire pour les lobbies du business installé.
- Développer une entreprise au niveau mondial après en avoir assaini les opérations.

Au cours de ces 25 années où je n'ai pas pu être DRH, je vous le dis droit dans les yeux « La différence vient de l'Humain », de l'actionnaire majoritaire en personne au collaborateur anonyme, le reste vous le trouverez toujours chez un cabinet de conseil opérationnel et gestion, il le fera pour vous, bien ou mal.

J'aurais voulu être un DRH, surtout aujourd'hui, ou j'ai du mal à percevoir ceux qui cherchent à identifier ce qu'il y a d'humain dans l'économie plutôt que de compter ce qu'il y a d'économique dans l'humain.

Mais qui sait, peut-être que mon appel sera un jour entendu, il y a tellement de bons cabinets de recrutement en vieux talents.