

INTEGRATED
GLOBAL
PAYMENT
SOLUTIONS

3C
PAYMENT

 **HONDA**



HR LUX TRADE FAIR

«Le DRH doit avoir une écoute sur le terrain»

27 JANVIER 201908:00
Par Ioanna Schimizzi

Le premier salon dédié aux professionnels des ressources humaines s'est tenu vendredi à Luxembourg. Plusieurs conférences ont eu lieu, MindForest était notamment présente pour évoquer le lien entre la gestion du changement et le service RH.

Comment faire évoluer l'organisation des ressources humaines, afin de l'optimiser, faire face au manque de ressources ou de connaissances, à l'arrivée des nouvelles technologies? Ces sujets ont été abordés ce vendredi à l'European Convention Center Luxembourg (ECCL), à l'occasion du premier salon HR Lux Trade Fair, dédié aux professionnels des ressources humaines.

Divisé en 12 thématiques, le salon a également accueilli plusieurs conférences gravitant autour de ces sujets et destinées aux professionnels de ce secteur. Parmi lesquelles: «Comment retenir vos talents avec un SIRH adapté?»; «Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur: points d'attention et pièges», ou encore «Harcèlement moral, du déni à la réalité».

Le DRH, un chef d'orchestre

MindForest, société de consulting spécialisée en gestion du changement basée à Luxembourg, a ouvert la journée avec une conférence intitulée «Le service RH n'est pas acteur dans la gestion du changement».

Guy Kerger, managing partner de l'entreprise, a notamment évoqué les différentes fonctions et tâches qui incombent aux DRH. «Il est une sorte de chef d'orchestre. C'est la seule structure neutre dans l'entreprise – à part l'informatique – et qui est transversale. Le DRH peut très bien aller voir un manager et lui remonter les bretelles», a ainsi expliqué Guy Kerger.



Le DRH est vu comme une sorte de chef d'orchestre, seule structure neutre dans l'entreprise – à part l'informatique – qui est transversale.

(Photo: Shutterstock)

«Écouter les salariés»

«En réalité, la direction des ressources humaines est positionnée comme un prestataire de services, et elle doit être plus outillée et avoir plus de compétences en interne. Elle doit aussi avoir une écoute sur le terrain», a ajouté le managing partner de MindForest. S'adressant à l'assistance composée de professionnels du secteur, il a rappelé: «Vous devez entendre ce que les salariés vous disent, et travailler dans une vraie coopération. La gestion du changement, c'est la confiance et les échanges.»

Pour expliquer l'intérêt que DRH et salariés ont à procéder à des échanges constructifs, Guy Kerger a pris l'exemple d'une étude réalisée auprès de 100 personnes condamnées pour le même crime. «Certains ont accepté la décision, d'autres non. Ceux qui l'ont accepté avaient au final eu l'impression qu'ils avaient pu plaider leur cause et que le juge les avait écoutés. Pour construire de la confiance, vous devez écouter le personnel.»

LA RÉDACTION A CHOISI POUR VOUS

NEWS(/NEWS) RH(/ENTREPRISES/RH)

Détecter les futurs managers

Par Jonas Mercier

NEWS(/NEWS) RH(/ENTREPRISES/RH)

Prévenir les conflits

Par Jonas Mercier

NEWS(/NEWS) RH(/ENTREPRISES/RH)

Mettre à profit la diversité

Par Jonas Mercier