



L'INTERVIEW

LUCIE CAUBEL

Chargée de développement à l'ANDCP

L'ANDCP lance l'ANDCP Junior

E & C : L'Association nationale des directeurs et des cadres de la fonction personnel (ANDCP) lance, ce 9 novembre, l'ANDCP Junior. Qu'est-ce qui a suscité cette création ?

L. C. : Notre motivation est double. Tout d'abord, l'ANDCP Junior s'inscrit dans la nouvelle stratégie de l'ANDCP, décidée par le bureau national en 2002, visant à dynamiser notre réseau et à attirer de nouveaux adhérents (l'association compte 4000 adhérents, + 10% depuis un an, NDLR). Nous avons, ainsi, ces derniers mois, moderniser notre revue *Personnel*, créé le Cercle des paradoxes, réunissant 80 DRH adhérents ou non pour débattre de sujets controversés, lancé un tour de France, réorganisé notre site Internet... Dans cet élan, nous avons pensé aux jeunes cadres de la fonction personnel. Si cette génération a envie d'échanger avec les plus expérimentés, elle n'exprime pas, pour autant, les mêmes besoins. Ces professionnels RH aspirent, en effet, à se retrouver entre eux. L'ANDCP leur offre une structure *ad hoc*.

E & C : A qui s'adresse l'ANDCP Junior ?

L. C. : Elle est réservée à tous les professionnels de la fonction RH âgés d'environ 30 ans, ayant à peu près cinq ans d'expérience dans la fonction.

E & C : Comment est accueillie cette initiative de l'ANDCP ?

L. C. : On ne pouvait espérer meilleur retour. Pour preuve, la réunion du 9 novembre scellant la création de l'ANDCP Junior était organisée pour accueillir une cinquantaine de participants. Une semaine avant cette manifestation, nous enregistrons déjà 230 inscrits venant d'un très large éventail de sociétés. Notre objectif, à terme, est de compter quelque 400 membres dans l'ANDCP Junior. A cette fin, nous allons demander aux jeunes recrues, mais aussi à chaque président des ANDCP locales, de lancer leur antenne Junior, afin que cette génération ait un point d'entrée chez nous, quel que soit l'endroit où elle se trouve.

PROPOS RECUEILLIS PAR CÉLINE LACOURCELLE

FONCTION RH Trouver les bonnes compétences

Selon une enquête Cedar, la capacité des DRH à bien recruter et à mettre à disposition les ressources compétentes restera une valeur sûre de la fonction dans les dix ans qui viennent.

Une dimension "logistique RH" (recrutement et mise à disposition des ressources compétentes) de plus en plus affirmée (47%) et un rôle stratégique croissant (45%), telles sont, selon les DRH sondés par le cabinet-conseil Cedar, les deux perspectives qui baliseront la fonction ressources humaines dans les dix ans à venir. « Clairement, indique Serge Casaus, expert RH chez Cedar, les DRH estiment que la valeur ajoutée du métier résidera dans leur capacité à repérer les bonnes compétences au bon moment et au bon endroit, le tout dans des organisations de plus en plus mouvantes. »

Selon cette étude, présentée le 5 novembre et intitulée "DRH, faites de votre fonction un avantage concurrentiel de l'entreprise", le maintien de la fonction dans son cadre traditionnel n'est cité que par 5% des DRH. Lesquels ne sont que 3% à penser que leur mission aura, à l'horizon de dix ans, une influence revue à la baisse sous l'effet d'une décentralisation accélérée des tâches vers les managers. En attendant, c'est à travers leur rôle de conseil et de support au management que les DRH définissent aujourd'hui leur métier.

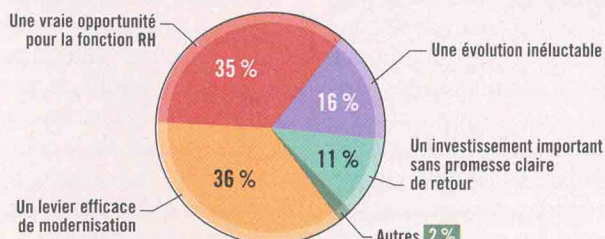
Cedar a également demandé aux DRH ce que leur direction générale attendait d'eux. Résultat : l'accompagnement du changement et le renforcement du *leadership* des managers figurent parmi les priorités. Pour les managers, la principale attente porte sur la réactivité de la DRH. Quant aux salariés, l'écoute et le conseil arrivent en tête des préoccupations, juste devant l'équité, l'accès à l'information, les systèmes de rétribution et de récompense et les actions individuelles de développement.

Pressions internes et externes

Les DRH affirment, par ailleurs, être soumis à des pressions externes (réglementations, environnement social...) et internes (réorganisation, réduction des coûts de la fonction RH et des effectifs RH, etc.) de plus en plus fortes. Pas facile, dans ces conditions, de relever les défis qui les attendent, tels que l'innovation et l'amélioration du service à moindre coût. Pour atteindre ces objectifs, les DRH soulignent qu'ils ont tout autant besoin du soutien de leur direction générale que du professionnalisme de leur équipe.

JEAN-FRANÇOIS RIO

COMMENT LES DRH PERÇOIVENT LES SYSTÈMES D'INFORMATION RH



Source : Cedar