

## Grand prix DRH stratégie

# Définition DRH Stratège

Une direction des ressources humaines « stratège » peut être définie comme une direction qui :

- Anticipe les évolutions économiques, sociales et sociétales et engage l'entreprise, ses collaborateurs, ses managers et ses cadres dirigeants dans les transformations à venir (allongement de la vie professionnelle, digitalisation, nouvelles formes d'activité, aspiration au sens, sensibilité accrue à la RSE, ...)
- Accompagne la transformation de l'entreprise : GPEC, prospective métiers, nouvelles compétences, attractivité et fidélisation, ... ;
- Enrichit le capital humain de l'entreprise pour accroître le développement ;
- Entreprenne et innove : teste et déploie de nouveaux modes d'organisation, de nouveaux outils et diffuse les bonnes pratiques ;
- Maîtrise les enjeux et solutions technologiques : intégration de nouveaux outils/solutions lui permet d'optimiser son efficacité et sa performance ;
- Veille au nécessaire équilibre entre développement économique et progrès social, pour que l'économie serve l'Humain et non l'asservisse ;
- Communique : elle donne du sens, fait progresser le dialogue social et contribue à faire rayonner son entreprise ;
- Responsabilise les collaborateurs et les dirigeants : les enjeux éthiques, sociétaux, environnementaux, la diversité, la place des seniors, la lutte contre les discriminations, le harcèlement, etc. sont autant d'enjeux qui doivent être intégrés dans toutes les strates de l'entreprise.