



# Entreprise DU FUTUR

## Matinale DRH

TABLE RONDE  
COMMENT PRENDRE SOIN DES ÉQUIPES RH ?



MARIANNE  
TURGIS

Directrice Générale  
à la Consultant



CLAIRE  
CAVALUCCI

Directrice Ressources Humaines  
Lennox EMEA



DAPHNÉ  
SURAND

Fondatrice  
OPERES



## COMMENT PRENDRE SOIN DES EQUIPES RH ?

*Qui prend soin des DRH ? Pourquoi cette question pour terminer ces tables rondes ? Parce que – ENFIN - les DRH que vous êtes semblent s'autoriser à se poser la question. Parce qu'évidemment, selon l'adage, les cordonniers sont les plus mal chaussés.*

**Claire Cavalucci, DRH de Lennox EMEA, Marianne Turgis, Directrice générale chez Parthena et Daphné Surand, fondatrice de Cooperes ont donné leur avis.**

**Maud Aigrain : Claire, vous êtes membre du bureau Rhône&Ain de l'ANDRH, et ce sujet vous l'avez vu monter lors des échanges avec vos pairs. Pourquoi les choses commencent à changer selon vous ?**

Parce que c'est vrai que la charge de travail de nos équipes a considérablement augmenté. La charge mentale aussi.

Depuis le Covid, c'est un peu une succession de crises : On a eu à gérer la crise sanitaire, la mise en place du télétravail dans l'urgence, puis une nouvelle organisation du travail plus pérenne. Maintenant c'est l'inflation, la pression salariales... Tout ça avec toujours en toile de fond, la pénurie de recrutement. Donc on a un peu l'impression qu'une crise succède à une crise, etc.

**Maud Aigrain : Marianne Turgis, vous qui côtoyez chaque jour des DRH .Parthena Consultant, ce sont des solutions de digitalisation à destination des fonctions RH... comment vont-elles ces équipes RH ? comment vous les sentez ?**

Pendant longtemps la DRH était placée au second plan, derrière la DSI ou la DAF. Depuis le Covid, les DRH sont beaucoup plus au centre. Leurs équipes sont bcp plus sollicitées je trouve... par le Codir, par les collaborateurs

On sent une surcharge de travail, alors que les RH n'ont pas plus de moyens qu'avant. L'enjeu, c'est que ça menace la capacité des RH à bien œuvrer pour la croissance de l'entreprise. Au niveau du recrutement notamment, ou de la fidélisation.

**Daphné Surand : C'est vrai que ce que me remontent les DRH que j'accompagne, c'est que les opérationnels se reposent de plus en plus sur eux. Les managers se tournent vers les RH sur des points qui ne sont pas forcément du ressort des RH. Ils ont pris l'habitude de les solliciter sur tous les sujets pendant le Covid, aujourd'hui les DRH sont un peu devenus les pompiers sur tout et n'importe quoi.**

**En même temps, ça veut dire que le duo DRH-manager est devenu un vrai binôme ? C'est plutôt positif ça non ?**

**Claire Cavalucci :** Je trouve en effet qu'il y a beaucoup plus de confiance entre DRH et manager. Et c'est une très bonne chose

En fait, ce qu'il faut, c'est s'autoriser ce qu'on promet auprès de l'ensemble des salariés, un meilleur équilibre vie pro vie perso, du télétravail (dans mon équipe ils ne se l'autorisent pas !).

**Daphné Surand : Clairement, les DRH ont encore bcp de mal à s'autoriser à prendre soin d'eux, j'ai trouvé une astuce : je leur propose des ateliers de co-développement, inter-entreprises**

**L'idée, c'est de les réunir, en dehors de leurs entreprises, et de les faire réfléchir collectivement à une problématique RH. Comme ils ont le sentiment de travailler – ce qui est un peu le cas, c'est vrai – ils déculpabilisent et ils s'autorisent ce moment. Moi j'y vois un vrai moment de ressourcement.**



## MERCI À NOS PARTENAIRES

Partenaire co-producteur : **andr**  
Anticiper Partager Inspirer

