



# Les articles du collectif

Collectif  
Humain des  
Organisations

#juin 2021

## DRH et CHO/REC, le binôme gagnant !

Désamour pour l'un et relayé au rang de bisounours pour l'autre, les fonctions de DRH et CHO/REC sont pourtant vues comme concurrentes. Loin des stéréotypes, elles forment une équipe aux compétences très complémentaires.

### DRH, le gardien de la carrière professionnelle

Le métier de DRH est en constante évolution, il change au rythme des réglementations, des modes de travail et des événements internes ou externes à l'organisation. Le mot « [adaptation](#) » résume parfaitement la vie d'un.e DRH, d'autant plus que cette fonction est la passerelle entre la direction et les employés. Véritable couteau suisse, son rôle peut se définir par 4 grands axes majeurs. Chaque organisation étant différente, certaines tâches seront attribuées ou non au DRH.

- **Stratégie.** Il aide l'entreprise à atteindre ses objectifs et met en œuvre tous les outils nécessaires pour y arriver : évaluation de la performance, compétences des salariés...
- **Défense des salariés.** A l'écoute des collaborateurs, il a pour mission de recruter et de fidéliser les talents. La relation avec les salariés est donc primordiale.
- **Promoteur du changement.** Le DRH soutient également l'évolution structurelle, culturelle et organisationnelle de l'entreprise par la mise en place de nouveaux moyens de travail comme le flex office ou le télétravail.
- **Expert administratif.** Enfin, il optimise les processus et outils pour garantir la meilleure gestion possible des Ressources Humaines. On citera par exemple le respect de la réglementation, la diversité ou encore la parité. Et bien évidemment la paye.



La vraie problématique de ce poste aujourd'hui ? La charge de travail est beaucoup trop intense si bien qu'au lieu d'intervenir en amont et faire de la prévention, le DRH éteint les incendies tel un pompier ! C'est là que le poste de CHO/REC a tout son intérêt, c'est une aide précieuse pour soulager et compléter ce que le DRH n'a pas le temps de faire ou ne fait pas puisque cela ne s'inscrit pas dans sa fiche de mission.

## CHO, le garant de la qualité de vie au travail

CHO/REC/chargé QVT, peu importe, ne nous arrêtons pas à un titre mais à son contenu. L'important n'est pas la forme mais le fond. Pour connaître le poste en détails, (re)découvrez l'infographie et le premier article du Collectif sur ce thème :

<https://drive.google.com/file/d/1pq0pLQ2UCqlyNTa5xAQFaSMXbpB4ZdNm/view?usp=sharing>

<https://drive.google.com/file/d/1R5DhI8rfWfsAOUWp3kiHTrpSDr3AVoMr/view?usp=sharing>

Là où le DRH va s'intéresser au déroulement de carrière d'un collaborateur, le CHO/REC va s'occuper de tout ce que cela implique puisqu'il a un poste transversal.

La question qui revient souvent est : le CHO/REC est-il rattaché au service RH ? La réponse est à la fois simple et complexe. Naturellement, on pourrait répondre oui mais finalement cela dépend vraiment de l'organisation interne de la structure. On pourrait plutôt dire qu'il est indépendant mais lié à l'organisation et, selon le contexte, rattaché plutôt au service RH, Communication ou à la Direction. Son rôle restera transverse quoiqu'il en soit.

## Une équipe de choc

Ce qu'il faut surtout retenir, c'est que ces deux postes ont une vision commune : les DRH ont par exemple un intérêt à avoir de bons indicateurs QVT puisqu'on le rappelle, un de ses rôles est d'attirer et de garder les collaborateurs au sein de l'entreprise.

Les DRH souhaitent accompagner les salariés au mieux dans leur parcours en entreprise mais force est de constater que le temps leur manque, ils peuvent donc s'appuyer sur l'aide primordiale du CHO/REC. Ce combo gagnant améliore la qualité de vie des salariés et donc par conséquent la performance de l'entreprise.

Maintenant que l'on connaît mieux les missions de chaque poste, il faut comprendre comment ces rôles s'articulent sur le terrain.

Chez Just Eat, par exemple, le processus d'onboarding a été revu par le service RH en collaboration avec le CHO/REC en raison de nombreuses embauches. Autre exemple : les enquêtes de satisfaction. Elles sont faites et analysées en collaboration pour assurer un meilleur suivi. Sans compter la crédibilité qu'apportent ces actions en



binôme. L'humain est le point commun de ces 2 postes. Là où le DRH va être axé davantage sur la carrière, le CHO/REC va vraiment s'intéresser à la Qualité de Vie au Travail. Angélique Bordas, DRH d'Isoskèle, le disait sur lesechos.fr : « Aujourd'hui, l'analyse des besoins des salariés malmenés par la crise sanitaire nous fait prendre conscience de l'encadrement psychologique et moral dans leur bien-être. La qualité de la relation humaine dans l'entreprise est primordiale, elle est plus que jamais nécessaire pour que les collaborateurs puissent faire remonter leurs besoins et attentes. Demain, il faudra leur apporter encore plus d'enthousiasme, de bien-être et de sens dans leur travail pour qu'ils puissent se sentir engagés et épanouis à distance. Et le nouveau "chief happiness officer" sera la clef pour aider l'entreprise dans cette transformation. »

Pour fidéliser un collaborateur, il faut donc l'aider à évoluer (DRH) et qu'il se sente bien (CHO). Un H pour « humaine » et un H pour « happiness », serait-ce l'équation parfaite pour une entreprise sereine, bienveillante et performante ?

### Les bonnes pratiques du binôme

- One to one
- Réunion hebdomadaire avec le service RH
- Avoir des budgets différenciés

Source

<https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-plaidoyer-pour-un-chief-happiness-officer-1305534>

Le Collectif Humain des Organisations

