

La gestion des ressources humaines, outil stratégique de pilotage d'une entreprise, est de plus en plus complexe. Du coup, les dirigeants concernés sont nombreux à faire appel à un consultant spécialisé pour les accompagner dans leurs démarches. Jean-Charles de Fouchier, à la tête du cabinet Perfhomme, nous présente le métier de consultant en ressources humaines.

## Révélateur de talents



### Pourquoi les entreprises font-elles appel à un conseiller en ressources humaines ?

Les ressources humaines sont la véritable richesse d'une entreprise. Loin de se résumer aux seules obligations administratives et comptables, leur gestion requiert un réel savoir-faire que nombre d'entreprises ne possèdent

que partiellement en interne. Notre rôle en tant que consultant est précisément d'accompagner le dirigeant ou le responsable des ressources humaines dans ses différentes missions, en nous appuyant sur des outils spécifiques, comme les logiciels de modélisation de poste et d'évaluation de profil.

### Quelles sont vos principales interventions ?

■ Première étape de la gestion des ressources humaines, le recrutement de collaborateurs. C'est une décision importante pour laquelle le consultant peut intervenir à plusieurs niveaux : audit du processus de recrutement, prise en charge de toutes les phases d'un recrutement, validation d'une décision de recrutement, formation et accompagnement à l'utilisation en interne de nos outils...

■ Deuxième domaine dans lequel les entreprises sont de plus en plus nombreuses à faire appel à nous : la gestion des carrières et des compétences, notamment pour organiser les entretiens individuels d'évaluation ou professionnels, valider l'adaptation du profil d'un collaborateur à une promotion, la complémentarité des compétences au sein d'une équipe...

■ Enfin, le consultant en gestion des ressources humaines peut intervenir dans tout ce qui concerne les relations sociales et l'application de la réglementation dans l'entreprise : élaboration des contrats de travail, procédures de licenciement, mise en place de procédures spécifiques, audits sociaux, audit du climat social, relations avec les représentants du personnel...

### D'après vous, quelles sont les perspectives de développement des consultants en ressources humaines ?

Plusieurs facteurs me paraissent actuellement favorables.

■ De nombreux secteurs, en plein développement, rencontrent des difficultés de recrutement face à la pénurie de compétences. C'est le cas du commercial, de l'informatique ou encore du bâtiment et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. C'est nouveau, il y a cinq ans, une entreprise de trois personnes n'aurait pas fait appel à un cabinet. Ce phénomène devrait d'ailleurs s'accroître avec les très nombreux départs à la retraite attendus dans les années à venir.

■ Deuxième facteur de développement, l'augmentation en cours et à venir des reprises d'entreprise, opération pour laquelle le repreneur (pour évaluer les risques) et le cédant (pour valoriser son entreprise) demandent souvent un audit social, même pour de petites structures. Pour faire face à l'obligation de réaliser tous les deux ans des entretiens professionnels, les entreprises sollicitent de plus en plus l'aide d'un cabinet spécialisé.

■ Enfin, les chefs d'entreprise cherchent à fidéliser leurs collaborateurs. Une enquête de l'IPSOS menée en 2006 auprès des cadres fait notamment ressortir que leur première attente est l'intérêt du travail, devant la rémunération. Pour retenir leurs salariés, les entreprises sont obligées de mettre en place une véritable gestion des carrières.

En savoir plus :  
Perfhomme, 04 73 19 09 55  
jcdefouchier@perfhomme.com

## témoignage



### Cyril Vidal

Adjuditorium, cabinet de conseil informatique

A la tête d'Adjuditorium, un cabinet de conseil informatique, Cyril Vidal a été confronté à une problématique de ressources humaines. «Pour faire face à une expansion rapide, j'ai dû procéder à des recrutements, notamment un directeur commercial, poste crucial pour l'entreprise. A l'occasion d'une réunion, j'ai rencontré Jean-Charles de Fouchier auquel j'ai exposé ma problématique. Il m'a expliqué sa démarche que j'ai trouvée très innovante. Les outils qu'il utilise pour trouver le bon profil sont très performants et, de fait, grâce à lui, j'ai pu trouver le bon candidat. Cette efficacité m'a incité à lui demander de nous former à l'utilisation de ses outils pour optimiser nos compétences en interne. Par ailleurs, j'ai apprécié le regard neuf porté par le consultant sur mon entreprise alors que, pour ma part, je n'avais pas le recul suffisant pour faire le bon choix».