

La valeur ajoutée de la consultance en gestion des ressources humaines

Avant tout, il est nécessaire de différencier la consultance et l'externalisation. L'externalisation d'une activité consiste à confier une activité opérationnelle à un prestataire externe. La consultance, comme son nom l'indique, est un service de conseil.

En cette période, où l'optimisation et même la réduction des coûts est une priorité, il semble souvent inopportun voire impossible de faire appel à des consultants externes qui peuvent représenter un coût important. Ceci est d'autant plus vrai pour les activités de gestion des ressources humaines, qui sont encore souvent considérées comme un coût pour l'entreprise et non une source de profit. Aussi, pour avoir la possibilité d'opter pour de tels services, il est indispensable de pouvoir envisager et de justifier la valeur ajoutée d'une telle intervention. L'idée que la consultance est réservée aux grandes entreprises et à certains secteurs d'activité correspond à une mauvaise perception de cette activité, qui en principe est flexible et s'adapte donc aux besoins de l'entreprise. La valeur ajoutée est sans doute d'autant plus importante lorsqu'elle concerne une petite entreprise et/ou un secteur qui fait peu appel à ce type de prestations.

Dans beaucoup d'entreprises, la gestion des ressources humaines se consacre pour une grande partie à l'administration du personnel et à la gestion des salaires. Ainsi, beaucoup de représentants RH gèrent une activité faite à la fois de tâches routinières et de beaucoup d'urgences et d'imprévus. L'intervention d'un consultant peut être l'occasion de prendre du recul et de repenser les activités quotidiennes que l'on finit par réaliser sans réfléchir à des solutions plus pratiques ou plus efficaces. Par définition, un consultant intervient

dans différentes entreprises et différents secteurs. S'il est évidemment soumis à la confidentialité et à la discrétion, il doit cependant pouvoir faire bénéficier l'entreprise, qui fait appel à son aide, des tendances et meilleures pratiques dans son domaine. Une petite entreprise a ainsi la possibilité de profiter du même type d'expertise et d'expérience que de grandes structures.

Pour optimiser la plus-value apportée par l'intervention d'un consultant dans l'entreprise, il est important de définir clairement les objectifs de la mission et le budget alloué. Avant de faire appel à un prestataire pour ce type de services, l'entreprise doit analyser les fonctions, compétences et expertises dont elle ne dispose pas, mais qui peuvent être ponctuellement profitables à l'efficacité des processus, la recherche de solutions ou de nouvelles idées. Une fois les besoins identifiés, l'entreprise recherche le prestataire le plus adapté à sa situation. Ensuite, il faut s'assurer que les représentants RH sont disponibles pendant l'intervention pour donner le maximum d'informations et profiter au mieux du consultant.

À la fin de la mission, la mesure de la valeur ajoutée de l'intervention d'un consultant en matière de gestion de ressources humaines se fait donc sur la qualité des solutions et propositions envisagées, mais également sur le transfert d'expertise. Ainsi, l'équipe RH pourra elle-même mettre en œuvre les idées et solutions. C'est finalement une opportunité de développer de nouvelles compétences et de trouver un nouvel élan pour le futur.

Séverine SCHWANDER
Senior HR Consultant
SD Worx

Responsable du Luxembourg Learning Center
severine.schwander@sdworx.com
www.sdworx.lu