

(Paru initialement sur hrm.net)

Pourquoi HRM Net renonce à (continuer à) soutenir l'élection du DRH de l'année 2003

Aux professionnels des RH,

HRM Net ne peut plus se satisfaire de la procédure de la prochaine édition de l'élection du DRH de l'année et ne souhaite plus non plus être associé à l'initiative. Plus encore : par la publication de cette 'lettre ouverte', nous prenons ouvertement nos distances.

Cette 'lettre ouverte' n'est pas transmise uniquement à l'organisateur, aux partenaires de la HR-night et aux 13 lauréats des éditions précédentes mais aussi aux abonnés aux e-zines de HRM Net. Elle sera également publiée sur notre site web.

Si l'initiative est revue dans le sens expliqué ci-dessous, HRM Net est cependant prêt à revoir son point de vue et à continuer à soutenir activement l'événement. Tout comme d'ailleurs nous l'avons fait pour les quatre éditions précédentes (même si à ce moment déjà nous avons émis publiquement des avis critiques et formulé des propositions d'amélioration).

Bref tableau des faits qui nous ont mené à cette conclusion.

En accord avec l'organisateur de l'élection et de la HR-night (Rhesus/Pierre Jacobs), HRM Net a pris, dans le courant des derniers mois, une série d'initiatives ayant pour but d'objectiver la procédure de l'élection du DRH de l'année et, par entraînement, d'améliorer la réputation de l'événement ainsi que d'élargir sa base.

Notre principale contribution en ce sens est l'établissement d'une liste d'entreprises qui, sur base de critères et de paramètres objectifs, méritent d'entrer en ligne de compte pour la participation à l'élection. Cette liste de 60 entreprises (divisées en trois catégories : grandes, moyennes et petites), appelées 'HR Champions', est obtenue sur base de données issues des comptes annuels et bilans sociaux (version complète) de 2000 et 2001 d'environ 20 000 entreprises en Belgique. Cette information provient de Bureau Van Dijk - Electronic Publishing (www.bvdep.com), un spécialiste dans le domaine des données financières. Au total, quelque 260 000 entreprises déposent leurs comptes annuels. Seules 20 000 d'entre elles ont aussi introduit la version complète de leur bilan social.

Les analyses ont été effectuées à l'aide des ratios suivants, combinés :

- Valeur ajoutée par membre du personnel
- Croissance du nombre de collaborateurs
- Dépenses en formations par rapport au nombre de formations données
- Proportion du nombre de collaborateurs qui ont suivi des formations par rapport à l'ensemble du personnel

En même temps que ces 60 'HR Champions' (liste consultable sur www.hrm.net/hrchampions), nous avons également transmis à l'organisateur (le 13/12/2002) les noms des entreprises qui, depuis 2000, ont été nominées pour l'un ou l'autre Award dans le domaine des RH (et pour lesquels un jury sérieux s'était prononcé, sur base d'un dossier approfondi), de même que les noms de trois entreprises ayant obtenu le label Investors in People (IiP). Ce label est décerné après un audit

indépendant. Pour ces 84 entreprises au total, nous avons également transmis à l'organisateur le nom de leur DRH.

Il avait été convenu avec l'organisateur que les partenaires de la Night et le jury (les lauréats des élections précédentes) pourraient également suggérer les noms de candidats pouvant, selon eux, entrer en ligne de compte pour être nommé. Ce qui a été fait, mais dans une très faible mesure, car seuls 18 noms ont été ajoutés à notre liste.

Une seconde suggestion d'amélioration de HRM Net concernait la condition pour être effectivement nommé. A partir de l'édition 2003, la nomination ne pourrait plus se faire que sur base de l'introduction d'un dossier; en l'occurrence d'un questionnaire à remplir. Sur ce plan également HRM Net a apporté sa petite pierre. Grâce au concours gracieux de Watson Wyatt, il nous a été possible de fournir à l'organisateur les questions (statistiques) les plus intéressantes de Watsons Human Capital Index. L'intention de l'organisateur était de réaliser un questionnaire définitif en concertation avec divers partenaires de la HR-night et de la VDP/ADP (Association des Directeurs du Personnel).

Remarque : Nous ne pouvons que constater que le questionnaire définitif diffère à peine de notre apport (à savoir le questionnaire de Watson Wyatt).

Il avait été prévu avec l'organisateur qu'il contacte tous les DRH (102) qui avaient été suggérés et les invite à se porter candidat par l'entremise d'un dossier (les réponses au questionnaire).

Grande fut dès lors notre surprise lorsque, le 18/12/2002, nous avons appris l'existence d'une liste dite 'définitive' comprenant seulement 66 noms. Seuls ceux qui figuraient sur cette liste ont été contactés ensuite par l'organisateur. Là où nous avons été plus surpris encore, c'est qu'apparaissent sur cette liste 'définitive' des noms qui ne figuraient pas sur la première liste.

L'explication de cette pratique contraire à ce qui était convenu fut la suivante :

1) le règlement prévoit que les nommés doivent être en fonction, en tant que DRH, depuis au moins 6 mois.

Remarque : Cet article du règlement nous était inconnu. Lors d'une explication téléphonique, l'organisateur n'a toutefois pu donner à HRM Net qu'un seul exemple de quelqu'un qui avait été supprimé pour cette raison.

2) le jury (les lauréats des éditions précédentes) et les partenaires de la HR-night, toujours selon 'le règlement', ont leur mot à dire sur les propositions, ce qui a pour conséquence, dicit l'organisateur, que certains noms ont disparu de la liste.

Remarques : Ceci n'explique cependant pas l'ajout de nouveaux noms, dont quelqu'un qui, sur base du 'règlement', n'aurait normalement pas pu être nommé car il n'est pas DRH mais politicien/ministre. A notre connaissance, il n'y avait d'ailleurs qu'un seul lauréat qui ait eu une remarque à formuler sur l'un des 106 noms et ce parce que cette personne n'était plus dans la société en question. Il est dès lors franchement risible que le nom de cet ex-DRH apparaisse malgré tout dans cette liste dite 'définitive'.

Outre les faits précités, nous déplorons aussi que l'organisateur, dans son mailing aux 66 DRH de la liste définitive, se soit mentionné lui-même (et sa société Rhesus) comme contact pour l'introduction des dossiers (les questionnaires complétés). Cette manière de procéder est en contradiction flagrante avec le fait que, sur l'insistance également de HRM Net, un 'secrétaire du jury' a été désigné à partir de cette édition. Cette mesure

avait notamment été décidée pour accroître l'autonomie du jury envers l'organisateur ainsi que pour augmenter la crédibilité du premier. Etant donné qu'il n'est pas souhaitable que les données confidentielles figurant dans les dossiers se retrouvent aux mains d'un consultant (ce qu'est l'organisateur Rhesus/Pierre Jacobs), il nous semble évident que les dossiers ne doivent pas être transmis à l'organisateur mais au 'secrétaire du jury'.

HRM Net dénonce la situation décrite ci-dessus.

Pour l'**avenir**, nous proposons dès lors **l'approche suivante** (en sus des propositions d'amélioration déjà introduites avec succès):

- Toutes les suggestions de nominés (indépendamment de qui elles proviennent : de l'organisateur, des lauréats des précédentes éditions, des partenaires de la HR-night, des partenaires médias) doivent posséder une base objective minimale (cf. la méthode de travail de HRM Net) et/ou être motivées. Les critères et l'argumentation utilisés doivent être rendus publics pour toutes les parties concernées (l'organisateur, les partenaires de la Night, les lauréats des précédentes éditions et les partenaires médias).

- Tous les intéressés peuvent transmettre au secrétaire du jury leurs remarques motivées sur la première liste reprenant les propositions de nominés. Seul le jury décide de la composition de la liste définitive. Il doit toutefois motiver sa manière de procéder.

- Le secrétaire du jury, une nouvelle fonction par rapport aux années précédentes, a un double rôle : la coordination organisationnelle et opérationnelle de l'élection et le contrôle du strict respect du règlement et des procédures. C'est au jury seul (en d'autres mots les lauréats des années précédentes) qu'il revient de nommer un secrétaire. Celui-ci peut venir de l'intérieur (l'un des lauréats donc) ou de l'extérieur. Si le secrétaire n'est pas l'un des lauréats des années précédentes, il n'a pas de droit de vote.

Commentaire : il est préférable que le secrétaire du jury soit un DRH (occupe donc la plus haute fonction sur le plan RH dans sa propre organisation).

- Pour des raisons de confidentialité des données, les dossiers/questionnaires complétés sont transmis au secrétaire de l'élection et non à l'organisateur (Rhesus/Pierre Jacobs). Ce dernier n'est d'aucune manière impliqué dans l'évaluation des dossiers (et pas davantage dans la composition de la liste des nominés effectifs).

- La liste définitive reprenant les nominés effectifs sera composée par le jury sur base des dossiers introduits par les candidats-nominés. Pour parvenir à une évaluation la plus objective possible des candidatures/dossiers introduits, le jury utilisera une grille d'évaluation et un système de points standardisés. A ce stade, de même que lors de la sélection finale, le jury devra pratiquer la plus grande transparence. Le jury devra (en conséquence) argumenter/légitimer son choix.

- Le jury rédigera, en concertation avec l'initiateur et l'organisateur de l'élection et de la HR-night, un règlement formalisé et définitif de l'élection. Il sera le fil conducteur pour l'avenir.

Suggestion : HRM Net estime souhaitable que le règlement ne fixe pas seulement les procédures et le fonctionnement du jury, mais aussi des questions plus générales (et essentielles) telles que, entre autres, la scission de l'élection/titre en (au moins) deux catégories (grandes entreprises et PME; à envisager : l'introduction également d'une catégorie 'secteur public et non-marchand'), qui peut voter et quels sont les critères de votes valables, et, last but not least, si quelqu'un d'extérieur à la GRH peut être candidat. Cette dernière option n'est actuellement pas possible, même si, pour l'édition 2003, pour

la première fois, ce principe a été bafoué; sur base d'une décision univoque et non motivée de l'organisateur (sans débat ni concertation).

Nous estimons qu'il y a des raisons légitimes, par analogie avec par exemple le Marketeer de l'année, d'envisager d'ouvrir la nomination aux general managers; qu'ils soient ou non d'ex-pros de la GRH. A fortiori dans la perspective de la scission du titre en diverses catégories (plus particulièrement pour la catégorie PME), cela nous semble une évolution judicieuse. De même que nous estimons que le jury doit être élargi à quelques membres du monde académique. Une attention particulière doit être accordée à l'équilibre linguistique pour ces membres supplémentaires du jury.

Le règlement devra aussi se prononcer sur la question du jury. Depuis deux ans, il est (théoriquement) possible que le jury ne soit pas constitué uniquement de lauréats des précédentes éditions, mais aussi, pour des raisons de 'renouveau', de nominés des précédentes éditions. Cela a été décidé et communiqué il y a deux ans –cf. notamment 'Un mot d'explication sur l'initiative' sur www.hrm.net/hrmanager. Mais manifestement cela a juste été soumis au jury sans rien changer -selon l'organisateur parce qu'il n'y avait pas d'intérêt des personnes concernées. Nous déplorons et contestons cette affirmation et voyons les problèmes (organisationnels) pour impliquer les nominés des précédentes éditions lors d'une nouvelle élection (suggestion de candidats et être membre du jury), comme une part d'un problème organisationnel beaucoup plus large qui se pose depuis plusieurs années déjà : la faible direction et le peu de soutien organisationnel au jury; avec pour conséquence que, ces dernières années, celui-ci ne s'est plus réuni physiquement au complet –avec toutes les suites que cela provoque sur le plan de la qualité des nominations et des jurés et des possibilités de manipulation (de la part de l'organisateur).

Bien que cela soit en principe déjà d'application depuis l'édition 2003 (à la demande de HRM Net), il nous semble souhaitable que le règlement confirme le principe de la désignation d'un 'huissier de justice' qui garantisse le bon déroulement du vote et la conformité du résultat.

- Le jury détermine de quelle manière et via quels canaux/médias on communiquera à l'avenir à propos de l'élection; de même que comment et via quels canaux/médias le vote sera organisé.

Remarque: HRM Net ne peut pas se dire d'accord avec le fait que le vote on line se ferait uniquement via le site web de night/l'organisateur (www.hrm-night.be). Pas seulement pour des raisons de principe -le vote via les formulaires papier n'est pas non plus monopolisé par un seul canal- mais aussi et surtout parce que, dans sa version actuelle, le site web de HR-night, possède une dimension commerciale non souhaitée. Selon nous, on y fait mention de manière trop voyante à Rhesus et à Now (le développeur/constructeur du site web); ce qui donne pour le moins une impression de tentative de récupération commerciale. Pour être clair : en soi, nous n'avons rien contre le fait que le vote on line se déroule via une plate-forme et une base de données uniques, ni que l'organisateur et les partenaires de la night offrent la possibilité de vote on line via un site web neutre (qui fait déjà usage de cette technologie). Techniquement, ce n'est d'ailleurs pas un problème. Techniquement il est même possible de retrouver l'origine de chaque vote, afin de pouvoir mesurer précisément combien de votes ont été générés via chaque canal.

Afin que le titre/l'élection du DRH de l'année obtienne le prestige et l'attention médiatique d'initiatives comparables (comme le Marketeer de l'année, Manager Qualité de l'année, ou 'Financial Team' de l'année), il est souhaitable, et même nécessaire, d'impliquer dans le projet tous les médias professionnels RH. Dans la situation actuelle,

aucun média professionnel néerlandophone n'apporte son soutien à l'initiative; ce qui n'est pas du tout favorable à l'image du projet.

Nous sommes convaincus que, à condition qu'il y ait une correction de cap (en général et concernant la procédure de votes en particulier), non seulement HRM Net mais aussi HR Magazine et HR Square (la nouvelle initiative de Jos Gavel) apporteront leur soutien à l'élection.

- Le jury définit aussi la relation entre lui-même et l'organisateur de l'élection et de la HR-night.

Proposition : en ce sens, la formule de 'concession', par laquelle l'organisateur octroie le droit d'exploitation commerciale (moyennant le respect des modalités convenues), doit être envisagée.

Pour conclure

HRM Net espère que l'approche (renouvelée) présentée ci-dessus sera de nature à améliorer l'image de l'élection et à obtenir un plus grand consensus sur la composition de la liste des nominés. De notre côté, cela fait des années déjà que nous déployons des efforts pour enrichir l'élection en publiant les portraits de candidats/nominés (profil détaillé du candidat, ses réalisations professionnelles, ses opinions (notamment sur l'e-GRH), ses livres de chevet etc.). Depuis quelques années, le monde des RH peut, grâce à HRM Net, mieux évaluer et émettre son vote davantage en connaissance de cause.

La possibilité offerte par HRM Net (depuis 1998) de voter on line était également de nature à augmenter sensiblement (quasiment tripler) la participation des professionnels des RH à ce vote. Cette évolution s'explique tant par la facilité du vote on line que par l'audience de HRM Net (plus de 7 000 abonnés à nos e-zines et une moyenne mensuelle d'environ 10 000 visiteurs uniques sur le site web). Il n'est dès lors pas étonnant non plus que, ces dernières années, l'écrasante majorité (plus de la moitié) des votes valablement émis pour l'élection s'effectue via HRM Net.

Nous vous invitons à [signer la pétition](#) qui appelle l'organisateur et le jury à changer radicalement de cap et à prendre en compte pour cela les suggestions de HRM Net.

L'éditeur/rédacteur en chef et la rédaction de HRM Net