



HEBDO

QUEL EST LE RÔLE DU HRBP ?

Encore méconnu il y a quelques années, le rôle du HRBP est devenu clé. Ce professionnel des ressources humaines a pour objectif de déployer la politique RH sur un périmètre d'activités tout en répondant aux enjeux business de l'entreprise. Il se concentre sur l'application de la stratégie RH de l'entreprise, plutôt que sur sa définition.

Le HRBP (Human Resources Business Partner) occupe un rôle stratégique au sein de la direction des Ressources Humaines d'une entreprise. Il travaille en étroite collaboration avec la Direction Générale et les responsables opérationnels, pour aligner les objectifs et les stratégies de l'entreprise avec les initiatives et politiques RH.

QU'EST-CE QU'UN HRBP ?

Le HRBP (Human Resources Business Partner) initie et met en place des projets de transformation afin d'améliorer la croissance de l'entreprise et l'engagement collaborateur. Il travaille en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines (DRH), le Directeur de Site et la Direction Générale. Il intervient davantage sur un périmètre d'activité que sur un périmètre géographique.

Le HR Business Partner joue un rôle à différents niveaux organisationnels : recrutement, onboarding, [administration du personnel](#), [gestion des compétences](#) et des carrières, de la paie, [offboarding](#)... Pour répondre aux différentes problématiques RH auxquelles il est confronté, il s'appuie sur l'expertise technique des services dédiés.

Ce professionnel apporte un regard stratégique à la gestion des ressources humaines tout en prenant en compte le capital humain. Son but est de répondre à la fois aux objectifs économiques de l'entreprise et aux besoins des collaborateurs. C'est pourquoi il doit prendre en considération les spécificités de l'organisation pour y déployer les process RH efficacement.

QUELLES SONT SES MISSIONS PRINCIPALES ?

Concrètement, le HR Business Partner est chargé de proposer puis mettre en place des programmes de formation en respectant un budget précis et de piloter les recrutements ainsi que la performance des équipes pour assurer la croissance de l'entreprise.

Pour ce faire, il doit tout d'abord effectuer une analyse du contexte socio-économique de l'organisation et de son fonctionnement interne en identifiant les besoins des équipes.

Le HRBP accompagne également les managers dans la compréhension des enjeux humains et la gestion de leurs équipes. En effet, il incarne un interlocuteur clé pour le manager opérationnel sur toutes les questions relatives aux ressources humaines.

Il peut aussi participer à la mise en œuvre de projets RH globaux tels que le développement d'une démarche GEPP (anciennement **GPEC**), un accompagnement vers la digitalisation RH, le déploiement d'un **SIRH** ou encore l'implémentation de valeurs du groupe auprès des équipes de terrain.

Pour résumer, le HR Business Partner participe à définir et à faire appliquer la stratégie RH au sein de l'entreprise, tout en respectant les objectifs économiques fixés par la direction. Enfin, il doit également tenir compte du capital humain et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

LES COMPÉTENCES ET LES QUALITÉS INDISPENSABLES D'UN HR BUSINESS PARTNER

Quelles sont les compétences requises par un HRBP ? Les professionnels des ressources humaines doivent posséder à la fois des compétences techniques et comportementales.

Concernant les soft skills nécessaires pour exercer ce métier, le HR Business Partner doit être organisé et savoir gérer plusieurs missions en parallèle. Il doit également être doté d'un bon sens de la communication, d'une excellente capacité d'écoute et aimer le contact humain. Il doit être en mesure de travailler en équipe et de créer une relation de confiance avec ses partenaires pour mener à bien ses missions. Savoir adapter son discours en fonction de son audience est également important pour susciter l'engagement des salariés et promouvoir une culture d'entreprise positive.

A la fois autonome, flexible et force de proposition, le HRBP doit posséder des compétences techniques dans le domaine des ressources humaines et des connaissances solides en droit social.

Un HR Business Partner doit pouvoir mesurer l'impact et les résultats des projets RH introduits. Il doit également être capable d'analyser les données récoltées afin de prendre les meilleures décisions pour l'entreprise.

De plus, il est recommandé d'être à l'aise avec les outils digitaux et les logiciels RH.

La maîtrise d'une langue étrangère (généralement l'anglais) peut être requise en fonction du degré d'ouverture à l'international de l'organisation.

LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DU HRBP

Plusieurs formations permettent d'accéder à ce travail. En général, pour prétendre à ce poste, le HRBP doit posséder un bac + 5 en ressources humaines (ou en école de commerce avec une spécialisation RH), ainsi que plusieurs années d'expérience professionnelle dans la **fonction RH**.

Par la suite, il peut évoluer en interne sur des secteurs plus stratégiques ou plus importants en termes d'effectifs.

Il peut également prétendre au poste de responsable des ressources humaines, directeur des ressources humaines (DRH) ou choisir de rejoindre un cabinet de consultants RH.

Grâce à SVP SIRH, vos managers ont la possibilité de suivre la productivité des collaborateurs et d'analyser leurs résultats en disposant d'une vision globale sur vos performances.

https://my.svp.com/mydocuments/dde_75034