

SAVE
THE DATE
**06 oct.
2026**

RENCONTRES PROFESSIONNELLES SUR LES ENJEUX RH ET MANAGÉRIAUX

Parc des expositions et congrès - Dijon

2ème ÉDITION



INTERVIEW

Entretien avec Brunilde Prelat

Responsable Ressources Humaines - IKEA Dijon



Brunilde Prelat

Le métier de DRH est souvent présenté comme stratégique. Dans les faits, est-il devenu un métier d'équilibriste, pris entre attentes des dirigeants, des salariés et des contraintes réglementaires ?

“Le métier de Responsable Ressources Humaines évolue. Auparavant, le rôle de la fonction était souvent axé sur l’administration du personnel et la conformité. Cependant, avec l’évolution du monde du travail, le Responsable Ressources Humaines est devenu un acteur central et stratégique et doit trouver un équilibre avec les différents acteurs de l’entreprise.

Le RRH soutient la stratégie de l’entreprise, gère les talents pour la performance, et anticipe les besoins futurs en compétences. Quand aux collaborateurs, ils recherchent un environnement de travail sain et sûr, des opportunités de développement, une bonne qualité de vie au travail, une reconnaissance de leur contribution et une communication transparente. Le RRH prend également en compte le cadre légal qui est en constante évolution (droit du travail, égalité professionnelle, santé et sécurité, RGPD,...), pour s’assurer que l’entreprise soit toujours en conformité et ainsi éviter des risques juridiques et financiers.

Au-delà, et particulièrement chez IKEA, le RRH fait vivre la culture de l’entreprise et ses valeurs, manage le changement, garantit la diversité et l’inclusion, sécurise la succession et forme pour développer le leadership de tous ses collaborateurs.

C’est pourquoi le rôle de RRH demande aujourd’hui une grande polyvalence, des compétences en communication, en stratégie, et une forte capacité à s’adapter entre toutes ces parties prenantes.”

Qu'est-ce qui a le plus bouleversé votre métier ces dernières années : l'IA, les nouvelles attentes des salariés, les tensions sur le recrutement, ou la transformation du travail lui-même ?

“Bien que l'IA, les nouvelles attentes des salariés et les tensions sur le recrutement aient tous eu un impact significatif, je pense que la transformation du travail lui-même est ce qui a le plus bouleversé le métier de responsable des ressources humaines.

La transformation du travail englobe et amplifie les autres facteurs. Le passage au télétravail, la centralisation de tâches, l'externalisation avec la sous-traitance, l'essor d'équipes hybrides, et l'automatisation et la digitalisation de certaines tâches ont fondamentalement modifié non seulement où et comment le travail est effectué, mais aussi les compétences requises et les structures organisationnelles. Ces changements ont incité les RH à repenser l'engagement, le développement des compétences, le leadership et le bien-être des collaborateurs dans un contexte en constante évolution.

Les nouvelles attentes des collaborateurs sont une conséquence directe de cette transformation. Avec plus de flexibilité et de nouvelles perspectives, les collaborateurs attendent davantage de sens, d'équilibre vie pro/perso et de développement, ce qui pousse les RH à innover en matière d'expérience collaborateurs.

L'IA, quant à elle, est plus un outil ou un levier pour les RH pour naviguer dans cette transformation, plutôt qu'une perturbation en soi. Elle aide à automatiser les tâches, à analyser les données RH, à améliorer l'expérience candidat ou collaborateurs.

Le monde des RH est en pleine mutation et l'entreprise doit évoluer en conséquence.”

On parle beaucoup d'attractivité et de fidélisation. Aujourd'hui, les RH ont-elles encore les moyens d'agir, ou passent-elles leur temps à gérer l'urgence ?

“Il est vrai que la gestion de l'urgence est une réalité quotidienne, surtout dans un contexte de changements et de transformations constants. Cependant, les RH ont plus que jamais les moyens et la responsabilité d'agir sur l'attractivité et la fidélisation, même si cela demande une approche plus stratégique et proactive.

Paradoxalement, la pression des urgences peut inciter les RH à innover et à repenser leurs méthodes. La gestion des départs, des recrutements difficiles ou des problèmes d'engagement peut mettre en lumière des lacunes structurelles qui, si elles sont bien analysées, mènent à des plans d'actions et à des solutions de fond en matière d'attractivité et de fidélisation.

Comme mentionné précédemment, l'IA ainsi que les outils RH en libre-service peuvent libérer du temps aux équipes RH des tâches administratives répétitives. Ce temps gagné peut être réinvesti dans des initiatives stratégiques : analyse des données, refonte de process, développement des compétences, mise en place de programme local pour sécuriser la succession...

Les RH sont des acteurs clés de la marque employeur et des stratégies de développement des compétences, qui sont des leviers puissants d'attractivité et de fidélisation. Les nouvelles attentes des salariés mettent l'accent sur une expérience collaborateur de qualité. Les RH mettent en œuvre cette expérience, de l'onboarding au développement, en passant par le bien-être et la reconnaissance. Une expérience positive est le meilleur atout pour attirer et retenir les talents. Les RH peuvent former et accompagner les managers à devenir eux-mêmes des acteurs de l'attractivité et de la fidélisation.

Si la gestion de l'urgence est une contrainte réelle, elle ne doit pas paralyser la fonction RH. Au contraire, elle doit nous pousser à utiliser les nouvelles ressources (technologie, données, partenariat avec le management) pour passer de la réactivité à la proactivité. Ne gérer que l'urgence, c'est risquer de se retrouver dans un cercle vicieux où les problèmes d'attractivité et de fidélisation ne feront que s'amplifier.”

Dans votre quotidien, qu'est-ce qui vous donne de l'énergie, et, à l'inverse, qu'est-ce qui vous use le plus dans ce métier ?

“Depuis 4 ans, nous avons mis en place au sein du magasin IKEA Dijon, un programme interne et local pour développer nos collaborateurs vers un poste de responsable de service et/ou de département. Ce programme est ouvert à tous les collaborateurs motivés à évoluer. Le principe est de détecter nos bons et hauts potentiels, de développer leurs compétences et leur leadership et ainsi, sécuriser et accélérer la succession du magasin.

Rien n'est plus gratifiant que de contribuer au développement, au bien-être et à l'épanouissement des collaborateurs, c'est une réelle source de motivation en tant que Responsable Ressources Humaines.

A l'inverse, on peut entendre dans notre quotidien « c'était mieux avant ! ». La résistance au changement : que ce soit de la part des managers ou des collaborateurs, la difficulté à faire adhérer aux nouvelles initiatives, aux évolutions d'organisation ou aux changements pourrait être décourageante mais tellement challengeante !”

Si vous deviez dire la vérité sur le métier de DRH en une phrase, sans langue de bois, ce serait laquelle ?

“Le rôle de Responsable des Ressources Humaines exige une agilité constante : il s'agit de concilier les impératifs stratégiques de l'entreprise avec une gestion quotidienne des équipes, souvent marquée par la résolution de situations urgentes et la navigation dans des dynamiques humaines complexes, le tout dans un environnement qui évolue très vite !”