

# Les grandes fonctions de l'entreprise

## Gestion des ressources humaines

### Transcription vidéo – Séquence 6

---

*Ce cours vous est proposé par Hugo GALLARD, Maître de conférence, Le Mans Université et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

#### **Diapo 3**

Dans cette séquence, nous étudierons le lien entre la fonction RH, la responsabilité sociétale des entreprises, aussi appelée RSE, et le développement durable.

#### **Diapo 4**

Les questionnements éthiques et déontologiques renvoient à la façon dont les règles sont élaborées et les décisions sont prises ainsi qu'aux effets de ces décisions sur les personnes.

Cela pose la question de la qualité des politiques et pratiques RH. Selon Amadiou, la fonction RH a pu porter des pratiques discutables comme, par exemple, la graphologie dans le recrutement, qui n'est pas une méthode prouvée scientifiquement. On peut également citer l'exemple du harcèlement institutionnel à la mobilité chez France Télécom qui montre les effets catastrophiques de pratiques RH mal utilisées.

Cela questionne aussi la responsabilité de la fonction dans la prise en compte des grands enjeux que sont la Responsabilité sociétale des entreprises, le développement durable et plus récemment la transition écologique.

#### **Diapo 5**

Rojot, en 2010, identifie la justice procédurale comme un levier de déontologie dans l'élaboration des règles par la fonction RH :

- Un individu doit être en mesure d'influer sur une décision qui le concerne ;
- Il faut observer une cohérence dans le traitement de l'individu concerné ;
- Le décideur doit adopter un comportement sérieux qui démontre que le cas n'est pas traité avec légèreté, indifférence, insensibilité, ou même moquerie ;
- Le décideur doit faire preuve d'impartialité, en étant honnête et en évitant toute discrimination ;
- Il faut percevoir l'effort du décideur pour rassembler suffisamment d'informations assez précises et assez complètes, pour bâtir une base sérieuse de décision ;
- Un cas doit pouvoir bénéficier d'une audition publique au vu et au su de tous. Il ne doit pas être traité secrètement ;
- Lorsqu'une décision a été formulée, elle doit pouvoir bénéficier de modification ou de corrections, ce qu'on pourrait appeler une possibilité d'appel.

## Diapo 6

La popularisation et l'importance de la RSE et du développement durable en Gestion des Ressources Humaines n'est pas récente. Mais depuis quelques années on assiste à une prise en compte de mesures nouvelles de la performance économique, sociale et environnementale.

Selon Beaupré, en GRH, la RSE et le développement durable concernent les parties prenantes que sont les employés, les clients, les communautés avoisinantes, et l'environnement.

Les enjeux sont éthiques comme nous l'avons évoqué, mais aussi « réputationnels » car liés à l'image de l'entreprise, et également économiques.

## Diapo 7

Voetglin & Greenwood préconisent quelques exemples de pratiques RH responsables dans le cadre du recrutement, et du lien réciproque entre GRH et RSE :

- Vérifier la sensibilité des employés potentiels aux questions de RSE ;
- Sélectionner les employés en fonction de l'adéquation entre les valeurs de RSE de l'organisation et les valeurs de l'employé potentiel ;
- Contribuer à attirer les meilleurs talents, car les candidats à l'emploi accordent de plus en plus d'importance aux aspects liés à la RSE ;
- Dans les procédures de sélection de la GRH, informer sur les questions de diversité et d'égalité des chances.

Un autre exemple peut être celui du Système de rémunération :

- La GRH peut développer des systèmes de rémunération à long terme ;
- Elle peut rechercher des incitations qui contribuent aux objectifs de la RSE ;
- Elle peut récompenser les innovations économiques, sociales et écologiques ;
- Elle peut aider à définir des objectifs que la GRH peut utiliser pour motiver et récompenser les employés.

En lien avec ce mouvement et face à l'urgence climatique, on assiste au développement d'un courant sur les pratiques de GRH vertes, ou plus vertes.

## Diapo 8

Selon Kramar, la GRH verte, aussi appelée « Green HRM », regroupe les activités de RH qui renforcent les effets positifs sur l'environnement.

Le schéma suivant synthétise le rôle de la GRH verte. Selon le modèle de Dumont, les pratiques de GRH vertes influencent les comportements verts des salariés, mais également le climat psychologique vert qui est ressenti dans l'organisation. Par ailleurs, les valeurs des salariés diffèrent sur ces questions écologiques. L'influence qu'auront les pratiques et politiques de GRH verte sur leurs comportements est donc différente pour chacun des individus.

On peut qualifier de vertes les pratiques GRH qui proposent des récompenses de comportements verts, des innovations ou proposition vertes, ou encore la promotion de valeurs d'entreprise durables.

### **Diapo 9**

La prise en compte des enjeux du développement durable et de la RSE en GRH n'est pas récente et s'inscrit en continuité de la réflexion sur la question éthique et déontologique.

C'est avant tout l'élaboration des règles, leur mise en œuvre et leur évaluation qui est évoquée ici, souvent pour rechercher l'équité et la justice perçues.

Plus récemment, la GRH verte est apparue en entreprise en posant la question éthique du rôle de l'entreprise et de la fonction RH dans l'influence des valeurs de ses salariés.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Les grandes fonctions de l'entreprise – GRH, Hugo Gaillard, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un