

Les grandes fonctions de l'entreprise

Gestion des ressources humaines

Transcription vidéo – Séquence 8

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

Pour conclure et résumer cette série de capsules vidéos nous allons identifier le panorama de la fonction RH aujourd'hui. Nous synthétiserons ensuite les objectifs globaux de la fonction puis appréhenderons l'évolution future de la GRH.

Diapo 4

La fonction RH est en évolution perpétuelle, et constitue un objet pluriel et complexe.

Elle intègre dans sa transformation les évolutions de la société et celles liées aux attentes des personnes.

Des défis déjà présents aujourd'hui sont à relever avec force dans les années à venir.

Diapo 5

Selon Ulrich, la fonction RH organise la régulation du travail humain à travers les missions suivantes : mettre en œuvre la stratégie, administrer efficacement, développer l'engagement et conduire le changement.

Hier cantonnée à un rôle administratif, elle a progressivement étendu son activité au-delà de ses domaines et de son champ d'intervention traditionnel : recrutement, rémunération bien sûr, mais aussi communication interne, bien-être au travail et gestion de la diversité.

Selon Peretti, elle fait face à de nombreux défis de nature numérique, démographique, sociologique, syndicale ou juridique. Elle couvre de nouveaux enjeux comme la Responsabilité sociétale des entreprises, le développement durable et la transition écologique.

Diapo 6

En s'organisant en processus RH de plus en plus affirmés, et à l'appui du partage de la fonction dans tous les niveaux de l'organisation, les objectifs globaux de la fonction RH restent sensiblement les mêmes :

Attirer les personnes qui possèdent les compétences dont l'entreprise a besoin dans ses équipes ;

Convaincre ces personnes par des processus de recrutement transparents, justes et rapides, et une promesse RH tenue à l'embauche ;

Proposer des prestations RH qui permettent de tenir compte de la dimension globale de la rétribution du travail pour fidéliser les collaborateurs, et accompagner au mieux ceux qui le souhaitent vers la formation ou la sortie ;

Adapter les compétences des personnes pour suivre les évolutions du business model et de la société ;

Permettre à chacun de s'épanouir et de se développer dans le cadre de son travail, y compris en protégeant la santé des collaborateurs et en leur permettant des conditions de travail dignes ;

Motiver les personnes en mettant en place des systèmes incitatifs et en phase avec les attentes de coopération. Par exemple, en identifiant et récompensant les comportements vertueux pour l'organisation et la société plutôt que de favoriser la compétition entre collaborateurs.

Le tout dans un climat éthique et juste avec des principes déontologiques affirmés.

Diapo 7

Face aux défis qu'elle rencontre, la fonction RH doit se transformer en continu et cela ouvre des chantiers variés pour les années à venir :

- Incarner le nouveau rôle de l'entreprise qui est plus social et qui fait coexister la performance économique et les autres formes de performance, notamment environnementale ;
- Adapter les modes de travail aux attentes, c'est-à-dire proposer de la flexibilité dans l'organisation et le temps pour celles et ceux qui le souhaitent, et en s'engageant dans des expérimentations appuyées sur des innovations sociales comme la semaine de 4 jours ;
- Innover en matière de rétribution des personnes, en tenant compte des évolutions du pouvoir d'achat, mais aussi en innovant sur les formes de rétribution. Par exemple, en renforçant la participation des salariés au capital et à la gouvernance de l'entreprise, pour plus d'horizontalité ;
- Résoudre l'équation de l'exclusion. Car si des progrès sont indéniables en la matière, de nombreuses personnes se sentent encore exclues de l'espace professionnel et se replient vers des formes d'emploi plus précaires. Il ne faudra tout de même pas tomber dans l'écueil de l'hyper individualisation pour protéger le commun organisationnel qui doit rester la boussole ;
- Garantir des transformations saines, notamment dans le cadre des grands changements qu'impliquent les défis de la mondialisation, du numérique et de l'écologie, en essayant de convaincre plutôt que contraindre. Et aussi en ayant le souci de la transparence et de la justice des pratiques RH ;
- Promouvoir une culture d'entreprise durable, en intégrant frontalement l'urgence écologique comme une responsabilité collective mais également organisationnelle, en phase avec le nouveau rôle de l'entreprise.

Diapo 8

La fonction RH est au cœur de la transformation des organisations et en prise directe avec les attentes des salariés.

Elle doit à l'avenir concilier les enjeux de performance économique et les enjeux de performance sociale et environnementale.

Cela passera par la poursuite de chantiers en cours déjà bien engagés, mais aussi inévitablement par l'innovation sociale qui est un levier de réinvention de la fonction et une clé de sa survie.

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