

Modèles RH d'actualité ? et la variable humaine....

Auteur :ronie bouchon<ronie.bouchon@univ-lille.fr>



Les missions confiées aux directions de personnel sont légion. Est-elle concevable? À défaut, la Direction des ressources humaines reste une fonction ancillaire, un «fourre-tout» de pure exécution. Quand les décisions majeures incombent aux seuls dirigeants des opérations et des finances, d'importantes lacunes subsistent et aboutissent à des performances médiocres, inhérentes à une intégration insuffisante des variables humaines.

Décloisonner

En principe, la gestion des ressources humaines sous-tend l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de se pourvoir de collaborateurs répondant à ses besoins. Elle assure des prestations telles que «le recrutement, la rémunération, l'évaluation, la mobilité, la gestion prévisionnelle des emplois et des capacités, la formation et aussi la négociation collective».

Ces différentes missions ne doivent pas être menées de manière isolée, décloisonnée des autres fonctions de l'entreprise, soutient Alice Le Flanchec. En effet, explique cet auteur, dont nous résumons ici seulement quelques-unes des thèses, «la gestion des ressources humaines ne peut être efficace que si ses actions sont en cohérence avec les autres dimensions du management de l'entreprise et, notamment, avec les aspects financiers stratégiques de celle-ci».

Il s'agit de faire en sorte que la fonction ressources humaines contribue, aux côtés de la finance et d'autres, au sein du comité de direction, à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise, dans un contexte où les questions RH doivent être posées avant que la stratégie soit arrêtée. Il importe que les décisions relatives à la gestion des RH fassent partie du processus d'élaboration (Cf. A. Le Flanchec «Finance et Ressources Humaines: une interrelation durable»).

lire la suite sur
[le site d'Indice RH](#)