

# **DROIT DU TRAVAIL**

## **CHAPITRE 7**

### **LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

## **Introduction : *Evolution historique***

=> Gestion du personnel : supervision, administration, recrutement,...

*Le chef du personnel !*

=> Gestion des Ressources Humaines : piloter le changement à partir des ressources humaines (rôle des compétences et de la formation)

*Le personnel n'est pas une charge mais une ressource*

=> Gestion des personnes : la personne et ses émotions sont les sources de la performance

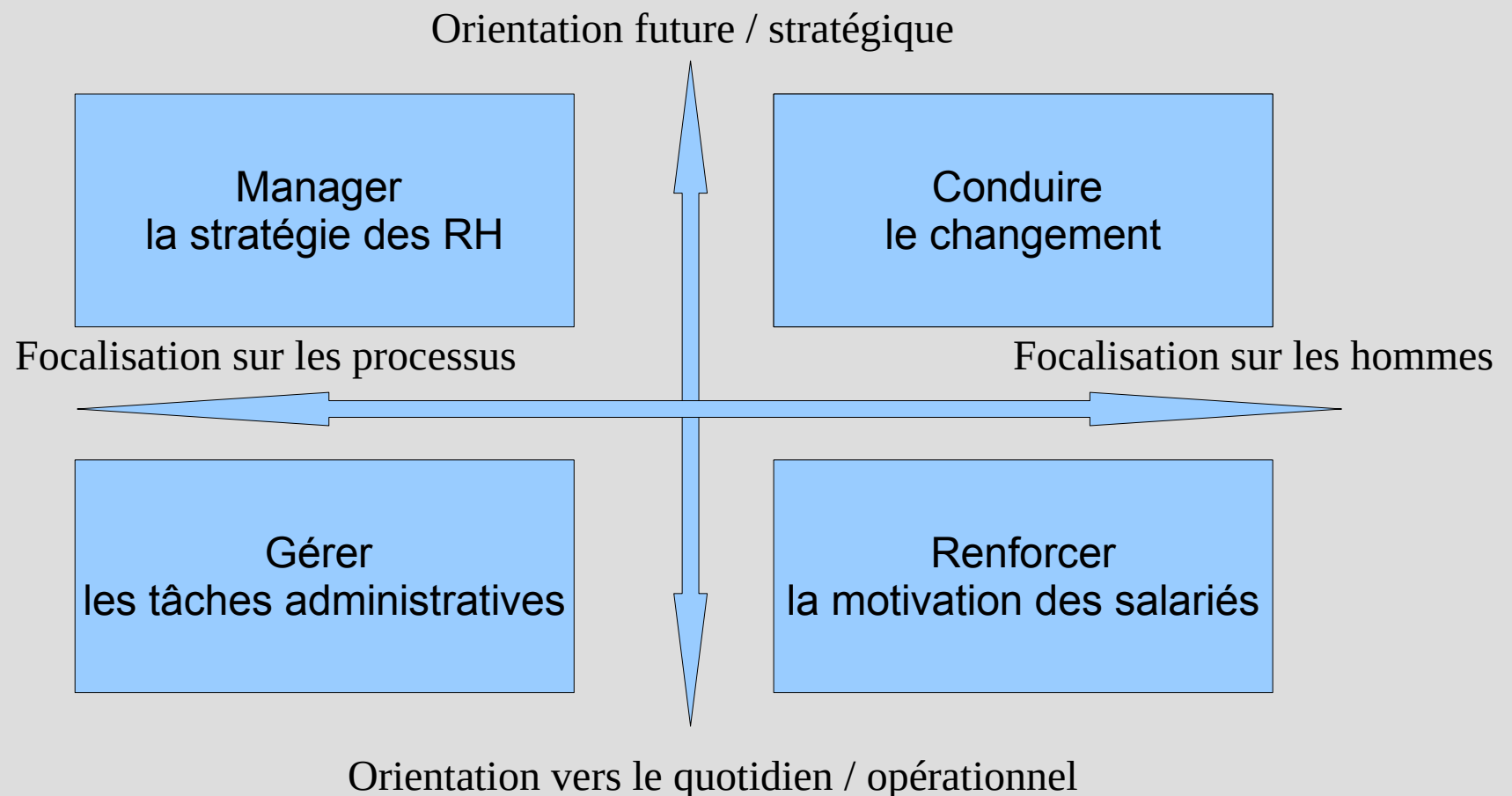
La GRH est au cœur de l'organisation

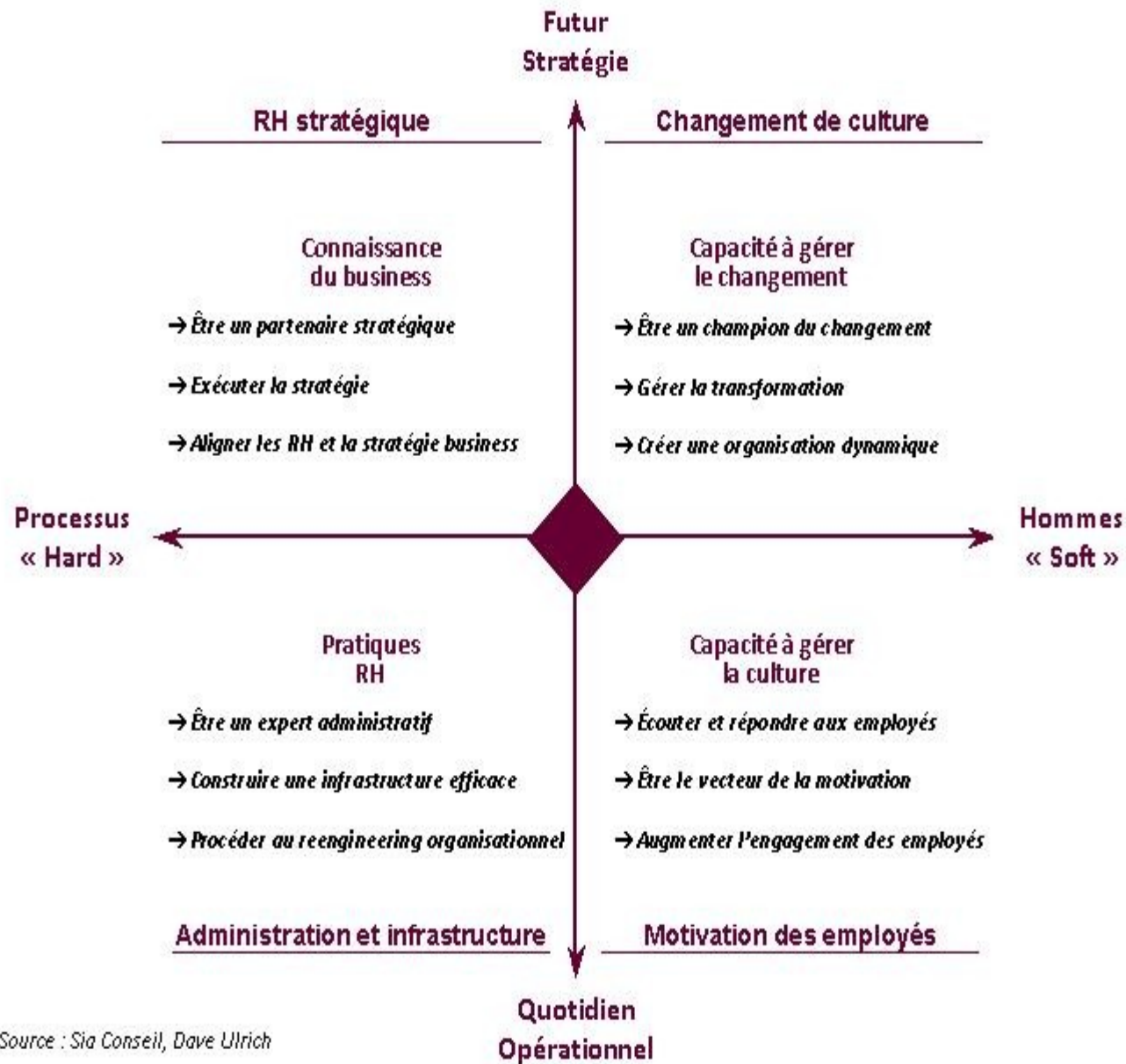
## PARTIE A – LES MISSIONS DE LA DRH

=> **Le diagramme de Dave ULRICH**

\* établi pour la première fois en 1996

## PARTIE A – LES MISSIONS DE LA DRH





Source : Sia Conseil, Dave Ulrich



## PARTIE A – LES MISSIONS DE LA DRH

**Il existe aujourd'hui non plus quatre, mais cinq rôles en matière de RH :**

1 - Le rôle d'expert administratif a évolué pour faire place à un rôle d'expert fonctionnel, qui vise non seulement la performance des RH, mais aussi l'expérience concrète et utile.

2 - Le rôle de champion des salariés a été scindé en deux :

- un rôle de développeur de capital humain, mettant pleinement au centre de son action l'une des quatre ressources clés de demain, le savoir (au même titre que le crédit, l'énergie, et l'eau)

- un rôle d'avocat des salariés, en faveur des travailleurs que l'entreprise emploie.

3 et 4 - les rôles de partenaire stratégique et d'agent de changement se confondent de plus en plus. Dans un monde où l'évolution des positions est de plus en plus rapide, il n'y a rien d'étonnant à ce que le DRH stratège soit également celui qui participe pleinement à une guerre de mouvement.

5 - A ce modèle a été ajouté le rôle du leader : un rôle de leader des RH, un apport de leadership au sein de l'organisation, en vue de réaliser les objectifs futurs.

## **PARTIE B – LE NOUVEAU MODELE D'ULRICH**

**« HR From the outside in » - 2012**

**Regarder de l'intérieur vers l'extérieur**

Individu    =>    Organisation    =>    Contexte



# **PARTIE B – LE NOUVEAU MODELE D'ULRICH**

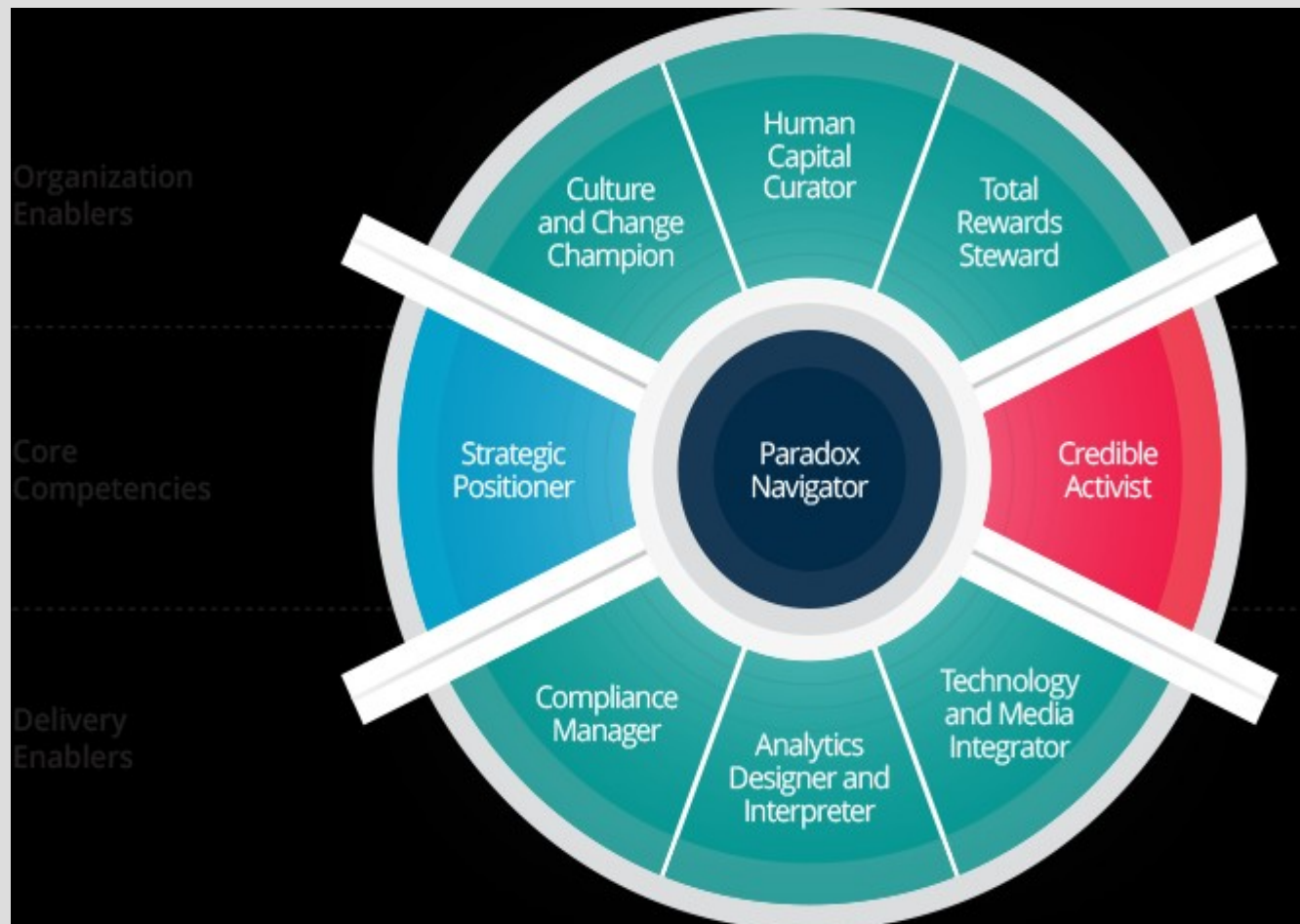
## **Version 2017**

Les nouveaux rôles des DRH sont basés sur les compétences :

- 1 - les compétences de base sont déterminantes pour l'efficacité des RH ;
- 2 - les compétences ciblées sur l'organisation aident à l'améliorer ;
- 3 - les compétences en matière de prestations contribuent à la qualité des services RH.

# PARTIE B – LE NOUVEAU MODELE D'ULRICH

Version 2017



# PARTIE B – LE NOUVEAU MODELE D'ULRICH

## Version 2017

### **1- Strategic Positioner** (positionneur stratégique) :

Le DRH doit orienter ses actions en fonction de la stratégie de l'organisation. Il a une connaissance des affaires et est capable d'évaluer des contextes d'entreprise internes et externes et de les traduire en leviers organisationnels et objectifs RH qui poussent l'entreprise de l'avant.

### **2 - Credible Activist** (activiste crédible) :

Le DRH doit créer de la valeurs pour les parties prenantes internes. Pour cela, il noue des relations de confiance et gagne le respect nécessaire afin d'être reconnu comme un partenaire apprécié et précieux au sein de l'organisation.

### **3 - Paradox Navigator** (navigateur au milieu des paradoxes) :

Le DRH doit avoir la capacité de naviguer entre les attentes contradictoires des différentes parties prenantes. Il est capable d'identifier et de gérer les paradoxes et zones de tensions inhérentes à l'entreprise et au contexte professionnel.

# PARTIE B – LE NOUVEAU MODELE D'ULRICH

## Version 2017

**4 - Culture & Change Champion** (champion de la culture d'entreprise et du changement) :

Capacité à mettre en œuvre le changement. Il sait gérer les changements et la culture et les réaliser de manière cohérente.

**5 - Human Capital Curator** (conservateur du capital humaine):

Capacité à développer les talents et les leaders. Il veille à ce que les talents se développent et soient utilisés correctement et propose des solutions intégrées et innovantes au moyen de bonnes pratiques RH.

**6 - Total Rewards Steward** (responsable du système des récompenses):

Capacité à gérer le bien-être des salariés par la récompense financière et non financière. Il veille à ce que la valorisation, la compensation et les avantages soient bien agencés et associés à un sentiment de « justice » et de « légitimité ».

# PARTIE B – LE NOUVEAU MODELE D'ULRICH

## Version 2017

### **7 - Technology & Media Integrator** (intégrateur de la technologie et des média) :

Capacité à utiliser les média technologiques pour rendre l'organisation plus performante et les médias sociaux pour renforcer l'engagement => sentiment d'implication.

### **8 - Analytics Designer & Interpreter** (concepteur et interprète d'analyses) :

Capacité à prendre des décisions, à stimuler la gouvernance sur la base des enseignements tirés des analyses de données.

### **9 - Compliance Manager** (gestionnaire de la conformité) :

Capacité à être en conformité avec le cadre réglementaire. Il souligne l'importance et l'utilité de se conformer constamment à un paysage réglementaire en constante évolution.