

L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET FONCTIONS RH

Caroline Boisson
UE Ressources humaines

janvier 2009

SOMMAIRE

Introduction

- I. RH, une évolution avérée
- II. Les enjeux de cette évolution
 - A. Pour les métiers RH
 - B. Pour le personnel
- III. Exemples de nouvelles fonctions RH

Conclusion

RESSOURCES

- Nouveaux rôles, nouveaux acteurs de la fonction RH, 2006 - YVES RÉALE BRUNO DUFOUR
http://www.editions-eyrolles.com/Chapitres/9782708134539/Chap5_Reale.pdf
- L'évolution des métiers et des compétences de la fonction ressources humaines, 1999 – colloque piloté par l'OFEM
http://www.ofem.ccip.fr/pdf/Synthese_grh.pdf
- La fonction Ressources Humaines... Perspectives et réalités, 2001 – les cahiers du DESS MRH
<http://www.dessmrh.org/docs/evo9.pdf>

INTRODUCTION : L'EXEMPLE DE TÉLÉCOM SA

Département des ressources humaines télécom SA

Relations
sociales

Administration
du personnel

Gestion des
compétences

Compensation-
bénéfices

Nouvelles problématiques :

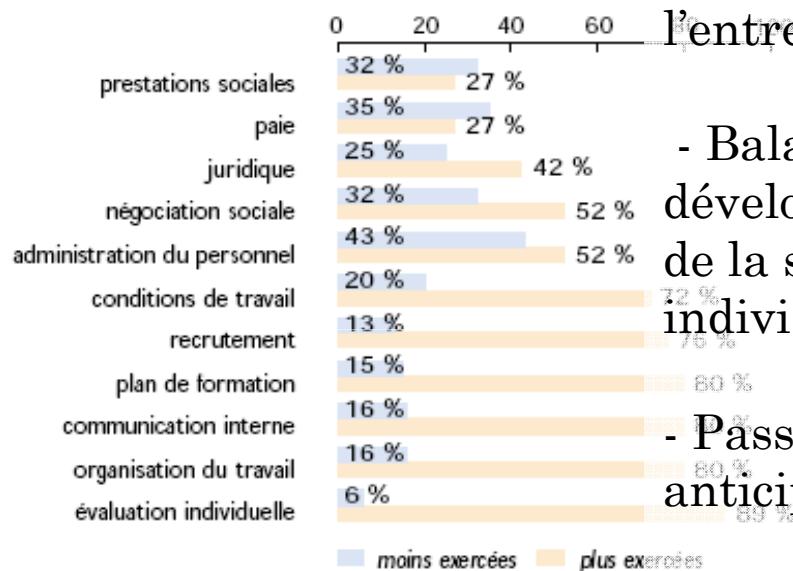
- La décentralisation
- Le management opérationnel
- L'évolution du personnel

Les solutions envisagées :

- Sous-traitance
- Remaniement des personnels RH en fonction de leurs compétences

I. RH, UNE ÉVOLUTION AVÉRÉE

Activités exercées par les encadrants



Une évolution qui suit celle de l'entreprise et du management

- Balance entre développement global de la société et la prise en compte des individualités

- Passer de la gestion des crises à leur anticipation

- Répartition des rôles qui répondent à la décentralisation des organisations

=> Le personnel RH doit se faire accompagnant du changement de l'organisation

II. LES ENJEUX DE CETTE ÉVOLUTION

A. Pour les métiers des ressources humaines

Administrer => Accompagner
Planifier => Anticiper

- ⇒ Ingénieurs
- ⇒ Communicants
- ⇒ Financiers
- ⇒ Opérationnels
- ⇒ Contemporains

B. Pour le personnel

Génération Y, plus exigeante, veut s'épanouir dans l'entreprise etc.

=> « un traitement de VIP »

- Meilleur suivi de l'évolution de la carrière
- Opportunités de formation
- Réponse à leurs ambitions
- Une gestion du personnel moins formelle

Eviter aux profils prometteurs de quitter l'entreprise

Motiver les employés

Utiliser les compétences de façon optimale

[http://www.lematin.ma/Actualite/Supplement/Article.asp?origine=se
l&idr=536&id=100707](http://www.lematin.ma/Actualite/Supplement/Article.asp?origine=se
l&idr=536&id=100707)

III. EXEMPLES DE NOUVELLES FONCTIONS RH

- Le RRH
- L'université d'entreprise
- Le manager developers
- Le comp. And ben.
- Le mobility manager

A. Le Responsable des Ressources Humaines

Rôle: suivre le parcours des employés dans l'entreprise (accompagner le manager dans la gestion de son équipe, proposer et mettre à disposition des moyens et des outils pour le faire, repérer les compétences et accompagner les employés pour qu'ils les développent etc)

Enjeux : passer d'une politique RH à un RH opérationnel

B. Les universités d'entreprises

Rôle : université créée par l'entreprise ou en partenariat avec une université existante – lieu de formation, de communication, de création de réseau, de résolution de problèmes transversaux...

Enjeux : Avoir des lieux de formation adaptés à l'entreprise, à ses besoins spécifiques et lieux de vie pour les employés.

C. Manager Developer

Rôle : détecter et préparer des profils prometteurs au rôle de management

Enjeux : Donner à l'entreprise des managers bien formés

D. Le comp. And ben

Rôle : prendre en charge les problématiques de compensation et de bénéfice, à la rémunération des expatriés.

Enjeux : Gérer la rémunération relative aux prises de risques

E. Le mobility manager

Rôle : régler les problèmes en rapport avec la mobilité du personnel entre pays (suivi juridique et matériel, accompagnement etc.)

Enjeux : Accompagner l'entreprise dans la mondialisation

CONCLUSION

- Les services de RH suivent
 - L'évolution de l'entreprise et de la vision du management
 - La tendance à l'individualisme
 - Notion que l'employé doit pouvoir construire sa carrière
 - L'importance croissante de la gestion des compétences

A vérifier dans l'entreprise