

1

VALEURS ET VISION DE L'ENTREPRISE, RÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Après une formation comptable et une pratique commerciale exercée pendant plusieurs années, j'ai été amené à découvrir le monde du personnel. Tout d'abord, c'est en qualité de responsable du personnel que ma carrière a débuté en 1986, pour se poursuivre comme responsable des ressources humaines de 1994 à 2012. À 60 ans, en opposition avec les pratiques actuelles, je n'ai gardé comme responsabilité que la gestion administrative des ressources humaines avec le développement d'un nouveau projet, « la santé et le bien-être au travail », puis la mise en place d'un pôle de « facilities services ». Des domaines qui m'ont permis, par les contacts, le suivi des dossiers, de comprendre l'homme dans son fonctionnement, dans sa maîtrise des technologies, de partager ses joies comme ses peines. On ne peut pas le gérer comme une simple machine, comme un outil sans âme, nourri simplement avec de l'huile de coupe et géré par un logiciel.

Si l'homme aujourd'hui commande la machine, il n'est pourtant pas plus intelligent que l'homme de Néandertal ; simplement, il a davantage d'instructions et de moyens, alors donnons-lui l'espoir de découvrir chaque jour le feu sacré. Il

lui a fallu des milliers et des milliers d'années pour arriver à ce qu'il est aujourd'hui, et même si son évolution est plus rapide depuis un siècle, il a besoin de s'habituer à la vie moderne. Chaque homme, quels que soient son niveau d'intelligence, sa profession, ses capacités techniques, doit prendre du recul pour s'adapter à un domaine qui peut le dépasser et qui est différent pour chacun.

Avec l'écriture de ce livre, le but n'est pas de remettre en cause les stratégies en matière de gestion des ressources humaines, mais simplement de rappeler qu'il est important de garder toujours en mémoire les pratiques de base : recruter, conduire, développer les collaborateurs dans un esprit humain.

Dans le monde d'aujourd'hui où tout repose sur la communication, nous avons, grâce aux réseaux, accéléré les échanges, réduit les distances, et nous nous sommes créé des milliers de relations, tout ceci sans sortir de chez soi. N'est-ce pas magnifique ? Mais en fin de compte, nous avons créé les plus grandes solitudes, les plus grands isolements, les plus grandes guerres. Il est regrettable de devoir passer par les réseaux sociaux pour se faire des relations alors que l'on ne connaît même pas ses voisins.

L'union employeur-employé, ne l'oubliez pas, est un mariage. L'employeur doit être capable d'aller au-delà d'un parcours, d'un physique, d'un besoin à pourvoir un poste. Ce partenaire qui partagera la vie de votre société, traitez-le comme votre conjoint.

Aujourd'hui, nous avons remplacé les termes « motivé » par « talent », « capacité » par « cursus », « réservé » par « introverti », « production » par « rendement », « qualité » par « rentabilité », « promotion » par « carrière », et nous pourrions en citer bien d'autres, mais rien ne change.

Serait-il illusoire, le temps d'un instant, de remplacer « ressources » par « reconnaissance » ?

LA RECONNAISSANCE HUMAINE.

Je souhaiterais, lorsque vous aurez fini la lecture de ces pages, que vous gardiez au moins un mot, qu'il soit votre leitmotiv et que tous les matins, il soit votre mot de passe pour ouvrir votre PC. Ça peut être : écoute, humain, équipe, reconnaissance, accompagnement, disponible. Je vous laisse le soin selon votre sensibilité de trouver le terme qui chaque jour vous permettra de réaliser une action dans la reconnaissance de l'humain.

Le service des ressources humaines comporte de nombreuses fonctions qui seront, selon la taille de l'entité, gérées de manière séparée (services), ou regroupées selon la structure et l'organisation interne :

- les activités de recrutement/relations-écoles ;
- le développement compétences/formation ;
- l'assessment/évolution/Comp & Ben ;
- l'administration du personnel, salaires, assurances sociales ;
- la gestion des absences avec la santé au travail ;
- le facility service avec bien vivre au travail ;
- l'intégration ;
- la communication/internet ;
- l'accueil et les valeurs.

Pour que la consultation soit facile, j'ai souhaité travailler par sujet basé sur la vie du collaborateur dans l'entreprise, depuis son entrée jusqu'à son départ. En outre, pour être complet, après les grands thèmes, des sujets complémentaires sont traités à la manière d'un dictionnaire, pour que toute personne RH puisse y trouver un avis sur le sujet qui le préoccupe.

En revanche, vous ne trouverez pas de formulaires, de lettres types, avec lesquels vous passeriez plus de temps à les adapter qu'à les écrire. Selon votre besoin, faites-les plutôt à l'image de votre entreprise, suivant votre expérience et le cas à traiter.