

Par-delà l'externalisation...

Si la critique des Ressources Humaines n'est pas nouvelle, il est saisissant de constater combien la fonction RH se trouve bousculée et chahutée depuis quelques années, interrogée non plus seulement sur ses pratiques, mais également dans ses fondements mêmes. Est ainsi évoqué avec insistance l'éventualité de son externalisation hors du sein de l'entreprise... voire, parfois, de sa disparition pure et simple (voir HR Today Octobre 2013, «La fin des DRH?»).

En écho à cette réflexion, nous avons le sentiment que cette fonction appelle davantage aujourd'hui un véritable réinvestissement et un regain de conviction. Si, en l'occurrence, on partage l'avis

«La vision de l'entreprise que nous défendons est celle d'un lieu où peuvent s'exprimer les singularités de chacun, dans un climat constructif et harmonieux, et où confiance et honnêteté règnent en maîtres mots.»

selon lequel le rôle fondamental des RH consiste à exacerber les qualités de chacun dans l'organisation, à insuffler de la motivation et à accompagner les trajectoires au fil des ans, le vrai enjeu de la profession ne consiste-t-il pas plutôt à repenser sa mission de telle sorte qu'internalisation ou externalisation ne soient jamais que des considérations accessoires?

A cet effet, sans doute est-il nécessaire de procéder à quelques délestages: appareillages conceptuels désuets, projets somptuaires et autres usines à gaz aux tuyauteries complexes qui ont bien souvent jalonné la pensée RH au cours des 30 dernières années. Pour ne prendre que cet exemple, l'idolâtrie vouée aux CV dans les proces-

sus de recrutement n'a-t-elle pas contribué au «clonage» des candidats, au lissage des parcours et à la standardisation des compétences? Plutôt que de sélectionner les CV les plus étoffés, ne vaudrait-il pas mieux prendre le temps de l'écoute et s'intéresser sincèrement aux histoires individuelles? Comment, le cas échéant, bien comprendre et jauger les personnalités à l'aune de leur contribution potentielle aux desseins et objectifs de l'organisation?

4HumanBeing



4HumanBeing est un think tank (sans visées commerciales) constitué en 2013 par un groupe d'entrepreneurs de PME romandes autour d'un axe principal de réflexion: la meilleure promotion de l'humain dans l'entreprise et la proposition d'une alternative à la pensée RH dominante.

Membres fondateurs: Penda Coulibaly (Ampersand World SA), Claire Matias (Expert'Eyes), Pascal Mino (Mino SA), Damien Gentilhomme (GR Creative SA), Cyrill Borgeaud (Metrisis SA), David Gerosa (Rhônalia SA) et Raphaël Bennour (Rhônalia SA). En partenariat avec HR Today, 4HumanBeing souhaite diffuser ses idées et stimuler le débat dans la communauté RH de Suisse romande.

La vision de l'entreprise que nous défendons est celle d'un lieu où peuvent s'exprimer les singularités de chacun, dans un climat constructif et harmonieux, et où confiance et honnêteté règnent en maîtres mots. Dans un tel environnement, la fonction RH fait résolument sens; elle constitue même le socle sur lequel doit s'appuyer l'organisation pour projeter son développement et sa pérennité. A condition cependant que cette fonction RH s'attache à ce qui constitue pour nous son essence: l'humain. Toute organisation n'a de consistance que par les femmes et les hommes qui la composent; une entreprise, c'est ses collaborateurs!

Remettre l'humain au cœur de l'entreprise et – de facto – au cœur de la fonction RH, voici l'objectif que nous nous sommes fixés au travers de notre think tank. Cette vision alternative repose notamment sur le rejet de tout ce qui, dans les processus et outils RH dont s'équipent usuellement les organisations, peut concourir à une standardisation, un conditionnement ou une à réduction de l'humain; et, de façon corollaire, sur la revendication de tout ce qui peut aider à le valoriser et le promouvoir.