

ABCdaire de la fonction RH

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management et en techniques de vente

www.com-hom.com

La fonction RH de A à Z



Nous avons construit le 4 avril lors d'un petit déjeuner RH, cet ABCdaire de la fonction RH. Cet exercice a permis des échanges intéressants sur les différents vécus des participants. Nous espérons qu'il vous permettra de voir notre fonction dans toute sa richesse.

Bonne lecture.



Le travail est imparfait car l'exercice nous impose de nous caler sur les 26 lettres de l'alphabet. Nous aurions aimé en dupliquer certaines. Cependant cet exercice de style nous permet de partager avec vous une autre façon de définir la fonction RH. Nous attendons vos retours et voies d'amélioration. Par avance merci.

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <u>A</u> | <u>B</u> | <u>C</u> | <u>D</u> | <u>E</u> | <u>F</u> | <u>G</u> | <u>H</u> | <u>I</u> | <u>J</u> | <u>K</u> | <u>L</u> | <u>M</u> |
| <u>N</u> | <u>O</u> | <u>P</u> | <u>Q</u> | <u>R</u> | <u>S</u> | <u>T</u> | <u>U</u> | <u>V</u> | <u>W</u> | <u>X</u> | <u>Y</u> | <u>Z</u> |

Accueillir

Recevoir avec respect et empathie les points de vue et les ressentis. S'intéresser à la personne, comprendre les écarts pour mettre en œuvre des voies d'amélioration efficaces. Ecouter !

Bien dans sa fonction

Accompagner les collaborateurs pour atteindre un équilibre : compétence/mission, vie pro/vie perso, stress/zen, prise de recul/bienveillance, projet professionnel/projet entreprise.

Confidentialité

Respecter les deux niveaux de confidentialité : la confidentialité personnelle ; la confidentialité des axes de réflexion de la direction. Ces frontières sont le nœud de complexité de la fonction.

Développement

Développer les talents individuels et l'intelligence collective. Au niveau individuel : objectifs, moyens, compétence, motivation. Au niveau collectif : objectifs communs, cohésion d'équipe, décloisonnements, contraintes partagées, régulation de groupe.

Équité

Nous sommes les garants de l'équité au sein de l'entreprise. Notre approche se doit d'être factuelle. A quand la parité ?

Fonction

Savoir faire évoluer et adapter la définition des missions et des responsabilités de chacun.

GPEC

Anticiper l'évolution des compétences pour assurer l'employabilité des collaborateurs et une adéquation des talents aux exigences futures de l'entreprise.

Handicap

Garantir la diversité à travers une politique de tolérance au quotidien. Le handicap est un des volets de cette diversité.

Isolement

Prendre les infos sur le terrain. S'imprégner de l'entreprise. Etre vigilant aux cas d'isolement. Prendre soin de soi même.

Joie

Proposer des moments ludiques et festifs. Développer, par la communication interne, la fierté d'appartenance.

K€

Contribuer à la performance économique de l'entreprise et gérer la politique salariale et les budgets pour l'atteinte des stratégies de l'entreprise.

Loyauté

Développer une culture de loyauté envers l'entreprise et de parler vrai.

Managers

Amener aux managers terrain des compétences RH, la capacité à accompagner les collaborateurs dans leurs difficultés à réaliser leur mission et dans le développement et l'expression de leurs talents.

Négociation

Capacité à négocier avec la direction, les salariés, les partenaires sociaux, les managers, les fournisseurs au service du cap d'entreprise ; en respect des responsabilités de chacun.

Offre emploi / Out

De l'intégration à la sortie, accompagner le parcours des collaborateurs de l'entreprise.

Passion

Faire ce métier avec la conviction profonde de développer les collaborateurs et les organisations pour accompagner la croissance de l'entreprise. S'intéresser aux personnalités pour comprendre les moteurs de motivation.

Qualité

Travailler en amélioration continue sur les processus RH. Etre garant du respect de la réglementation, des législations, des certifications.

Reconnaissance

Amener les acteurs de l'entreprise à mettre en valeur les actions positives et dire les écarts. Permettre aux collaborateurs de disposer d'un miroir à travers les entretiens professionnels. Apporter régulièrement un retour sur les actions menées. Nous en avons tous besoin, nous aussi !

Sanction

Comprendre le contexte de la situation par la communication. Traiter les erreurs par la pédagogie, les fautes par la sanction. Accompagner et responsabiliser les managers à prendre ce recul.

Tutorat

Accompagner la croissance des compétences par le tutorat, la formation interne et externe, le transfert des expertises. Sélectionner les intervenants, arbitrer les choix, débriefing les actions.

Unir

Unir autour des valeurs, des objectifs et de la culture de l'entreprise. Etre médiateur des conflits entre les personnes ou les services.

Veille

S'ouvrir et partager sur l'évolution du métier, des pratiques, de la législation, des outils. Participer et développer les communautés de pratiques en présentiel ou virtuel (web). Etre catalyseur de ces communautés de pratiques pour les collaborateurs et les métiers de l'entreprise.

Why ?

Se poser des questions, comprendre les messages ascendants et descendants, identifier les besoins sous-jacents pour pouvoir transmettre les sens des actions.

XMen-XWomen

Détecter et recruter les talents en interne, sur le marché de l'emploi et dans les écoles. Négocier et réaliser les contrats.

Y Génération

Au-delà du pseudo problème de la génération Y, accompagner les différentes visions du monde et de l'entreprise liées aux différences générationnelles, aux différences d'expériences et d'environnements.

Zorro

Souvent attendu comme le pompier de service pour le traitement des urgences, merci de nous communiquer les signaux d'alerte avec anticipation !

Notre métier est un métier transverse, de support aux développements individuels et aux synergies collectives.

Les problématiques et difficultés rencontrées sont multiples, variées et demandent une adaptation permanente aux contextes et aux individus.

Les joies et émerveillements sont aussi nombreux et demandent une vigilance constante quant à sa capacité d'étonnement et de persévérance face au changement

Nous espérons tous que cet ABCDaire vous permettra d'en percevoir la richesse et de faire appel à nous en d'autres modes qu'en mode Zorro.

A propos des
auteurs :

Cet ABCdaire est issu d'un travail collaboratif réalisé lors du petit déjeuner RH du
04 avril 2013. Merci à :

Béatrice Anneron
Françoise Baland
Léa Coquelet
Gwenaëlle Deroubaix
Pascale Joud
Alexia Pouget
Roxane Regnier
Caroline Rousseau
Michel Royer
Marc Vilcot



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les Hommes, le Management, la Communication et les Méthodes au service des Objectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#).
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.