

Les RH du troisième millénaire, du présent et du moyen-âge

publié dans le journal Le Temps, 19 octobre 2007

Voici trois ouvrages complémentaires sur les enjeux contemporains des Ressources humaines (RH). Le premier livre nous outille pour penser le futur des RH en mariant l'art du témoignage avec celui de la prospective. Le second texte nous plonge dans le présent et propose une réflexion en profondeur sur la formation d'adulte. La troisième livraison nous renvoie à la dimension moyenâgeuse du management moderne en posant la douloureuse question : comment « gérez-vous » la différence au sein de vos entreprises, autrement dit « comptez-vous des travailleurs handicapés dans vos effectifs et sinon pourquoi ? ».

E. ADDED, C. DARTIGUEPEYROU, W. RAFFARD, M. SALOFF COSTE, LE DRH DU 3EME MILLENAIRE, EDITIONS VILLAGE MONDIAL, 2007, 278 P.

Cet ouvrage prospectiviste sollicite tout d'abord 15 témoignages éclairants sur la fonction de DRH. Une fresque impressionniste vertigineuse est ainsi brossée. Les petites anecdotes (*"je ne suis pas DRH, mais CPO, c'est-à-dire Chief People Officer"*) côtoient parfois les grands fantasmes (*"le Président me consulte sur tous les dossiers"*). Le célèbre poncif *"les DRH doivent être obligatoirement membres de la Direction générale"* y est également développé sur plusieurs pages.



Par delà ces manifestations égotiques, nous retiendrons les 3 éléments suivants: 1. le DRH du 3ème millénaire choisit réellement son métier par vocation (il n'est donc pas dans une voie de garage); 2. il est porteur d'une vision humaniste et développe naturellement un goût prononcé "pour les autres" (il ne fonde donc pas son action sur les normes iso et sur le droit du travail); 3. il source sa valeur-ajoutée principalement sur des principes stratégiques et éthiques (dont l'équité, le sens, la communication et l'innovation). A lire d'urgence, avant que le troisième millénaire ne soit trop avancé !

SANDRA ENLART, CONCEVOIR DES DISPOSITIFS DE FORMATION D'ADULTES : DU SACRE AU SIMULACRE DU CHANGEMENT, EDITIONS DEMOS, 2007, 187 P.

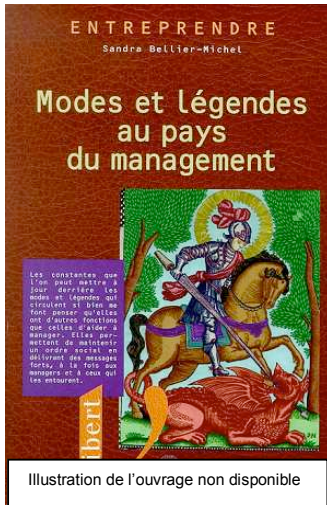


Illustration de l'ouvrage non disponible

Des sommes colossales sont encore aujourd'hui investies par les organisations dans des formations de tout type. Mais ces processus sont-ils réellement implémentés avec toute l'intelligence nécessaire ? Voilà la question que pose à sa manière l'auteur de cet ouvrage fondateur qui n'oublie jamais de relier la pratique à la théorie. Après avoir établi avec beaucoup de sens pédagogique l'état de l'art scientifique sur la question (chapitre 1 et 2), S. Enlart poursuit en proposant 6 modèles qui permettent de concevoir en toute conscience des dispositifs de formation d'adultes cohérents. Abordant dans un final attendu (chap. 4) la question mi-polémique, mi-stratégique de l'utilité de la formation (« à quoi sert la formation ? »), l'auteur relie immédiatement cette question à la thématique du changement. Dans un bel effort de synthèse, S. Enlart inscrit les 6 modèles préalablement décrits dans 3 axes : 1. la formation est politique, car elle est porteuse de changement individuel ou collectif ; 2. la formation est savoir, car elle est véhicule de connaissance ; 3. la formation est sociale, car elle transmet des compétences et du soutien. Lecture obligatoire pour tous les formateurs qui réfléchissent au présent !

PATRICE LEGUY, TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : RECONNAITRE LEUR EXPERIENCE, EDITIONS ERES, COLLECTION EMPAN, 2007, 189 P.



Stupéfiant ouvrage que celui-là. L'auteur raconte comment deux directeurs d'établissements protégés constataient une discrimination professionnelle digne du moyen-âge à l'endroit des personnes handicapées.

Le projet « Différent et compétent » était né et ses objectifs clairement affichés : permettre aux handicapés de trouver « leurs places » professionnelles par une démarche structurée de reconnaissance de leurs compétences.

Trois ans après le début du projet, plus de 500 travailleurs handicapés ont entrepris des parcours qualifiants dans différents métiers et ont bénéficiés d'actions de formations. Certains ont reçu des attestations de compétences et plus de 10 % d'entre eux ont été engagés dans des stages ou des missions ponctuelles en entreprise. Merci à ce livre d'exister !

Stéphane Haefliger
Sociologue
Boulevard de Grancy 27
1006 Lausanne
contact@stephanehaefliger.com
www.stephanehaefliger.com