

Café RH Dauphine du 2 février 2010

« Comment impliquer le manager dans la conduite de la politique RH ? »



Après une présentation du Master 2 Management des Ressources Humaines de l'Université Paris Dauphine par Monsieur Bernard de Montmorillon, Monsieur Fabien Blanchot a introduit ce Café RH en abordant plusieurs points.

Cette seconde édition 2009-2010 du Café RH de Dauphine a permis la réunion de professionnels de la fonction RH, universitaires et étudiants.

Ce compte rendu vise à faire une synthèse des différents points abordés au cours du café RH.

Monsieur Blanchot a souhaité commencer son intervention en posant la question de la mobilisation du manager : il a ainsi insisté sur le fait que le manager était le premier relais RH partageant des finalités communes avec la direction des ressources humaines mais aussi des moyens. Cependant, un problème existe notamment dans la remontée des problèmes dans l'entreprise aux acteurs RH. Fabien Blanchot a ainsi désiré utiliser une anagramme afin de permettre aux personnes présentes de comprendre le rôle « rh » du manager : C.A.I.D.

- **Conscient** de la politique RH. Le manager doit pouvoir être conscient de la politique RH de l'entreprise et pour cela elle doit lui être communiquée.
- **Adhérer** : pour pouvoir participer à la conduite de cette politique, le manager doit y adhérer pour ensuite pouvoir s'impliquer
- **Incitation** : la direction des ressources humaines doit inciter les managers à participer activement à la conduite de la politique RH et cette incitation doit pouvoir prendre diverses formes (rétribution, reconnaissance...)
- **Disponibilité** : pour que la politique soit bien conduite, il faut que le manager soit lui-même disponible, qu'il puisse dégager du temps pour être disponible auprès de ses collaborateurs.

Comment permettre la cohérence des messages qui sont délivrés ? Dans les faits, il est possible de constater que des messages très différents arrivent aux salariés. Nous pouvons donc nous poser la question de la bonne communication et du rôle de la direction des ressources humaines et c'est justement à elle qu'appartient l'articulation entre les différents besoins des managers et les messages que l'on veut faire passer. Cette direction des ressources humaines se doit aussi d'être garante des informations qui sont transmises.

Un des points qui a été mis en exergue au cours de ce café RH a été le fait que le management ne doit pas être descendant mais qu'il doit bien être global, c'est-à-dire impliquer tous les niveaux de management pour permettre une remontée efficace des informations vers la DRH, mais aussi une remontée des problèmes managériaux que peuvent rencontrer quotidiennement les managers et faire des managers des ambassadeurs, des portes paroles de la politique RH.

Quels outils peut-on donner aux managers pour participer à la politique RH ? Les professionnels présents se sont tous accordés pour affirmer la nécessité de la formation des managers qui ne sont pas des professionnels de la politique RH mais qui deviennent de plus en plus ses ambassadeurs. Ainsi, dans une maison d'édition, des formations pour les managers ont été mises en place pour leur permettre de parfaire leurs connaissances sur les obligations légales, notamment sur le stress au travail et son incidence sur le travail des collaborateurs. Les managers doivent donc être formés, informés.

Comment maintenir un lien de proximité suffisant entre RH et managers ? Cette question a été notamment soulevée à plusieurs reprises par les participants. En effet, les managers doivent avoir une certaine proximité avec la Direction des ressources humaines, dans la mesure où ils participent à la politique RH. Mais les RH doivent aussi trouver du temps pour établir un lien de proximité et de confiance avec les managers.

L'accent doit aussi être mis sur le partage de responsabilités entre managers et DRH : il est en effet important qu'un partage des rôles soit clairement défini et que le manager ne se substitue pas non plus aux RH. La fonction de manager est selon une participante, une fonction à part entière et le manager doit pouvoir se sentir épaulé dans la diffusion des informations par l'équipe RH de l'entreprise.

Toute l'équipe du Café RH vous remercie de votre participation



HR Valley, cabinet de conseil et de formation en Ressources Humaines et management, soutient le café RH de Dauphine. La société, créée en 2000 à l'initiative du groupe DANONE et indépendante depuis 2002, appuie cette initiative afin d'encourager le partage des idées et la recherche de pratiques RH créatrices de valeur pour les organisations.

HR Valley

70 bd de Courcelles

75017 Paris

01 40 53 48 48

www.hrvalley.com