

Colloque 7 et 8 mai 2014 “L’EMPLOYABILITE”

La contribution de la GRH à l’employabilité Professeur Jean Youssef Mourad

Introduction

Il s’avère que les institutions universitaires, foyers d’élaboration et de diffusion de culture et d’éducation, se voient, de plus en plus, investies de la mission de transmettre des connaissances scientifiques et des compétences technologiques et professionnelles produites, accumulées et mises à l’épreuve par la recherche scientifique et la recherche appliquée. De ce fait, l’enseignement supérieur est devenu un lieu de diffusion et de transmission des modèles de pensée, un lieu où se préparent les changements les plus significatifs de paradigmes dans le monde moderne.

Ainsi, ces institutions, mais aussi les autres secteurs éducatifs, de différents niveaux, deviennent les partenaires naturels des entreprises dans l’élaboration de leurs stratégies, de même que les résultats de leurs recherches constituent des référentiels pour les activités des gestionnaires, particulièrement les gestionnaires des ressources humaines, en vue de la réussite de ces stratégies.

1- Spécificité de la fonction RH et employabilité

Quand on parle de gestion des ressources humaines, on la distingue de la gestion du personnel dont le rôle est cantonné dans l’application de la législation sociale et du règlement intérieur, le maintien de la discipline, la gestion du temps, la gestion de la rémunération et la liaison avec certaines institutions publiques et privées.

Par contre, la GRH se réfère à une fonction essentielle de l’entreprise dont la mission est de la doter, au moment voulu, du personnel adéquat, quantitativement et qualitativement, de veiller à la bonne organisation de son travail et à l’utilisation efficiente de ses qualifications, de le retenir grâce à un système cohérent de motivation et de communication et, enfin, à développer ses compétences et potentiels, compte tenu de ses besoins propres et des besoins de l’entreprise.

La définition de cette mission met en relief que la spécificité de la gestion des ressources humaines réside dans l’importance accordée au développement du personnel, ainsi qu’à la rétention des employés qualifiés. Cette gestion prend en considération le fait que, de nos jours, non seulement il faut être employable pour avoir un emploi, mais il faut également être employable pour le conserver.

2- Responsabilités assumées en vue de l'employabilité

Dans ce cadre, s'inscrivent trois types de responsabilités, étroitement liées, et qui sont assumées, essentiellement, par la fonction "ressources humaines":

- La gestion stratégique des ressources humaines permettant à l'entreprise d'assurer l'adéquation de ses ressources humaines avec, d'une part ses objectifs fondamentaux et, avec d'autre part, les divers processus, structures et moyens mis en œuvre au sein même de la gestion des ressources humaines.

- 2ème type de responsabilités, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui tient compte des changements techniques, organisationnels, humains, démographiques, sociaux, politiques, en cours, ou susceptibles de se produire. Ces changements sont en mesure de provoquer des mutations, sinon la disparition de certains types d'emplois, l'apparition d'autres types, la révision de responsabilités et de tâches, les changements de profils et, en conséquence, la nécessité d'œuvrer à l'émergence d'autres types de compétences et de potentiels.

- 3ème type de responsabilités, la gestion des carrières qui établit des plans de relève et définit les possibilités de promotions et de mutations selon le profil de chaque salarié, compte tenu des besoins de l'entreprise et des attentes du travailleur.

Ainsi, cette gestion répond à un double objectif :

- Faire en sorte que l'entreprise possède les effectifs nécessaires dans chaque fonction de l'organisation et que ces effectifs possèdent les compétences requises pour la réalisation des tâches qui leur sont assignées.

- Le second objectif est de maintenir ces compétences, une fois développées, au sein de l'entreprise, autrement dit, fidéliser les salariés possédant ces compétences.

3- Mise en œuvre de ces responsabilités

La mise en œuvre de ces trois types de responsabilités requiert des gestionnaires des ressources humaines de concevoir et d'appliquer des programmes de développement des compétences permettant le maintien de l'employabilité des salariés au sein de l'entreprise ainsi que sur le marché.

A cet effet, la formation, sous différentes formes, constitue l'outil privilégié en vue de mettre à jour les connaissances des salariés, pallier leurs déficiences en savoirs et savoirs faire, les aider à maîtriser de nouvelles techniques et des transformations de métiers, les préparer à des changements de fonctions etc ...

Cet ensemble de responsabilités et de tâches attribuées à la fonction « ressources humaines » contribue, sans nul doute, au maintien de l'emploi au sein de l'entreprise, mais il renforce aussi son efficacité et son efficacité et l'habilité ainsi à la création de richesses et, du fait même, à la création d'emplois.

4- Obstacles à l'efficacité de la GRH

Il convient de relever, en terminant, que l'insertion et la mise en œuvre de la fonction « ressources humaines » dans les entreprises libanaises se heurtent à un ensemble de facteurs liés particulièrement aux constatations suivantes :

- L'employé, en général, est considéré comme un coût, donc une charge, plutôt qu'un capital humain qu'on investit.
- Le personnel est géré sur la base de notions, concepts et procédures relevant d'un type de gestion juridico-administratif, plutôt que comme ressources et potentiels à développer.
- La fonction ressources humaines n'est pas encore intégrée, à part entière, parmi les fonctions essentielles de l'entreprise et se trouve le plus souvent écartée de son Conseil de Direction.

Il y a donc beaucoup à faire pour que la gestion des ressources humaines puisse réaliser sa mission, jouer entièrement son rôle et apporter, entre autres, une contribution efficace à l'employabilité.