

Schématisation de la fonction RH et son rôle depuis 100 ans

L'évolution de la fonction RH avait fait l'objet d'un article précédent. Cette évolution peut être schématisée assez simplement.

La fonction ressources humaines comme toute fonction administrative, évolue dans le temps. Elle reflète les valeurs et les contextes social, économique et politique de son époque. Elle contribue aussi à forger des nouvelles approches et enfin elle se raffine et se bonifie sur la base des expériences qui se cumulent dans le domaine.

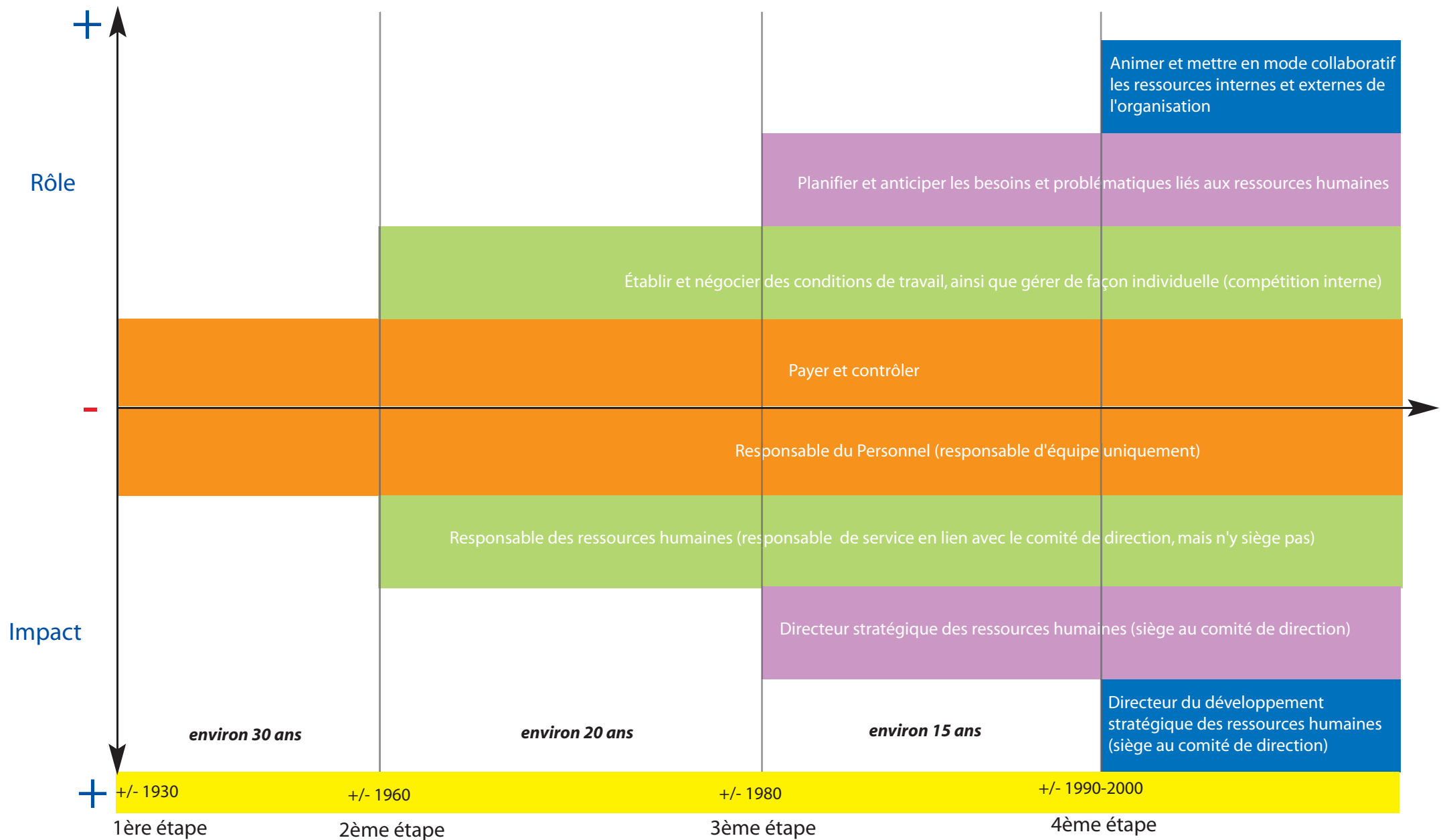
Le rôle et l'impact de la fonction ressources humaines dans l'organisation évoluent conjointement. Plus les années passent, plus le rôle s'élargit (partie supérieure du tableau). La fonction qui se limitait essentiellement à payer et à contrôler les ressources humaines se voit attribuer des nouveaux rôles (de nouvelles responsabilités) qui répondent à des besoins issus des nouveaux contextes dans lesquels évoluent les organisations. Ainsi, la fonction ressources humaines en vient à englober la négociation des conditions de travail, puis la planification stratégique de la main-d'œuvre et plus récemment l'animation du travail en mode collaboratif.

Parallèlement à l'évolution du rôle, on peut constater un impact dans l'organisation qui transparaît dans la place que prend la fonction ressources humaines en son sein (partie inférieure du tableau). Le responsable du personnel qui avait la charge de son équipe est devenu un responsable des ressources humaines en lien avec la direction et les autres fonctions de l'organisation. On lui a ensuite reconnu un rôle stratégique et on s'attend maintenant à ce qu'il soit un leader dans le développement stratégique de l'organisation.

Jean-Michel Putto, MBA

Consultant de GN conseil en développement stratégique inc.

rôles et impacts de la fonction RH dans l'organisation à travers le temps



Entre chaque changement, le temps de réaction est de plus en plus court en lien avec le cycle de vie organisationnelle