

**EXAMEN FINAL DE FONDAMENT DES RESSOURCES HUMAINES DU
1^{er} SEMESTRE / LICENCE HERCI 2018-2019**

DUREE : 2 HEURES

QUESTIONS DE COURS

1. Nuancer organisation et grh.
2. Pourquoi dit-on que la grh est une fonction partagée ?
3. Citer les domaines ou activités traditionnelles de la grh.

DOSSIER 1 : LA FIN DU DRH ADMINISTRATIF

La fonction RH évolue vers un rôle de conseil auprès de la direction générale, accompagnant l'entreprise dans ses changements stratégiques, organisationnels, opérationnels et technologiques. C'est la conclusion de la 2e édition de l'Observatoire des DRH et des technologies réalisé par Novamétrie pour Microsoft France, dont l'objectif est d'observer et de mesurer l'évolution de la fonction RH. [...]

Un business partner à part entière

Du reste, les DRH n'ont plus pour seules attributions le recrutement et la gestion administrative de l'entreprise. L'Observatoire Novamétrie établit qu'ils ont désormais pour mission d'anticiper les évolutions des métiers de l'entreprise et de l'accompagner dans ses politiques de changement. Conscients de leur rôle dans le maintien de la cohésion sociale et dans le développement de l'entreprise, ils souhaitent d'ailleurs évoluer vers une fonction de *business partner* en tant que telle.

Anticiper les évolutions

La mondialisation, l'évolution des marchés et la pression concurrentielle impriment un mouvement incessant à la stratégie et à l'activité de l'entreprise. Leurs incidences sur l'organisation, la stratégie et le management de l'entreprise poussent les DRH à élargir leurs fonctions.

Parmi celles-ci, il en est une dorénavant incontournable : gérer les compétences et les hauts potentiels et mener une politique de recrutement efficace, destinée à assurer la relève des cadres dirigeants. [...] Une tâche au cœur des compétences historiques des ressources humaines mais qui, dans un contexte de pénurie des talents, surgit comme un nouvel enjeu stratégique. [...] Le DRH doit également prendre en compte de nouveaux enjeux dans sa politique managériale : la mobilité internationale et avec elle le brassage des cultures et la diversité. [...]

Conseil auprès de la DG

Enfin, particulièrement à l'occasion de modifications organisationnelles ou d'évolutions structurelles, le directeur des ressources humaines a un rôle de conseil en management auprès de la direction générale. Son objectif est de maintenir le lien social et l'équilibre identitaire dans le changement au service de l'enjeu business. Mais il contribue également aux changements sociétaux, en mettant en œuvre des politiques RH nouvelles, telles que la diversité, le développement durable et l'éthique. [...]

www.journaldunet.com, 21/05/2008

1. Quels sont les facteurs d'évolution de la fonction RH ?
2. Quelles sont aujourd'hui les missions et responsabilités des DRH face aux enjeux stratégiques de l'entreprise ?
3. Que signifie l'évolution de la fonction RH vers une fonction « business partner » ?

DOSSIER 2 : TYPOLOGIE DES POSITIONS DU DRH

Dave Ulrich dans sa typologie propose une matrice pour classer les différents profils de DRH.

Cette matrice reproduite à vide est présentée comme ci-dessous :

Les 4 positions du DRH	<i>Focalisation sur les processus</i>	<i>Focalisation sur les hommes</i>
<i>Orientation vers le futur</i>		
<i>Orientation vers le quotidien</i>		

1. Reproduire et positionner les tâches et projets selon les différents types de DRH dans la matrice. **Utiliser uniquement les lettres alphabétiques.**
 - a. Définir des parcours-types de mobilité,
 - b. Lancer une enquête de satisfaction des salariés,
 - c. Préparer une journée d'intégration pour les nouveaux recrutés,
 - d. Créer un logiciel pour informatiser le processus d'évaluation du personnel,
 - e. Mener un audit de la fonction RH pour réduire les coûts
 - f. Organiser des réunions de revue de potentiel,
 - g. Créer une crèche interentreprises,
 - h. Créer un tableau de bord prospectif.
2. Caractériser les quatre types de DRH en y associant les noms des profils.

BON APPETIT !!!