



RESSOURCES HUMAINES

Mission

Ce domaine rassemble les métiers dont la finalité est de permettre l'atteinte des objectifs de l'entreprise par le recrutement, le développement et la gestion des ressources humaines. Il exerce ses activités en cherchant à établir un climat social de qualité, dans le respect du droit applicable. Par leur action, ces métiers participent à la motivation et l'engagement des salariés et travaillent à l'essor d'une culture de coopération entre les personnes.

Valeur ajoutée

Longtemps, l'activité des ressources humaines s'est confondue avec la mise à disposition de ressources (recrutement, formation...), la réalisation de travaux de gestion (administration du personnel, paie...), des interventions de médiation et de régulation sociale. En rappelant qu'il n'est de richesse que de femmes et d'hommes, la transformation servicielle tire la fonction ressources humaines dans de nouveaux rôles. A l'ère du digital (voir notre étude de 2018 sur le sujet), les enjeux de compétence, d'engagement et de coopération des collaborateurs établissent un lien direct entre problématiques RH et performance économique. Face à des évolutions protéiformes (techniques, sociétales, juridiques, managériales...), il revient à la fonction de répondre aux besoins singuliers de partenaires multiples, tout en portant auprès d'eux la cohérence d'une vision transversale de l'entreprise.

Métiers

Quatre ensembles composent le domaine ressources humaines :

- I1.** Administration des ressources humaines
- I2.** Développement des ressources humaines
- I3.** Relations sociales
- I4.** Pilotage et autres expertises RH

Évolutions récentes

Dans son étude "RH 7.0 – Les scénarii prospectifs des métiers des ressources humaines", l'AGRH - en partenariat avec l'Association Nationale des DRH - identifie sept tendances de fond sur les évolutions potentielles de la fonction, (voir tableau ci-après). Comme la présentation de leurs travaux le souligne, trois grands domaines d'enjeux se dessinent :

- d'une part la nécessité de disposer de compétences stratégiques. Un monde en transformation permanente (T1), un développement de communautés (T2) et un environnement de plus en plus numérique (T3) imposent à la RH d'anticiper les implications de la mutation accélérée du système productif sur les compétences, la motivation des individus, leur manière de vivre et de travailler ensemble, les nouvelles approches managériales.-d'autre part, l'affirmation de la RH comme un métier à part entière, avec ses contingences et ses pôles d'excellence. « car si la fonction RH est de plus en plus attendue sur son rôle d'accompagnement et de management, elle ne saurait l'exercer utilement sans continuer à affirmer qu'elle est un métier qui s'apprend et se rénove techniquement. A la croisée d'un enracinement administratif revisité (T5), d'un pilotage stratégique performant (T6) et d'une forte maîtrise des risques (T7), les professionnels des ressources humaines doivent développer de nouveaux professionalismismes."
- entre aspirations stratégiques et exigences techniques, la fonction RH sera aussi particulièrement attendue sur le terrain de la bienveillance (T4) dans des domaines aussi divers que la santé et le bien-être des personnes, la qualité des relations au travail ou l'implication de l'entreprise dans des causes sociétales.

« RH 7.0 – Les scénarii prospectifs des métiers des ressources humaines »

L'étude prospective de l'AGRH associe trois scénarios à chacune des sept tendances. On trouvera dans le rapport un descriptif de chacun et l'estimation de sa probabilité de survenance.

[Pour en savoir plus](#)

A | La nécessité de disposer de compétences stratégiques



T1. Un monde en transformation permanente

S1. RH « transformeur » où l'accompagnement des transformations organisationnelles

S2. RH « conseiller personnel » où l'accompagnement des personnes et de leur trajectoire professionnelle

S3. RH « territorial » où le développement du réseautage territorial

T2. Un développement des communautés

S4. RH développeur de la marque employeur

S5. RH pilote de communautés

S6. RH veilleur de tendances

T3. Un environnement de plus en plus numérique

S7. RH résistant aux sirènes du digital

S8. RH pilote d'une digitalisation apprivoisée

S9. RH 3.0 où le règne de la Data

B | Une attente de bienveillance



T4. Une bienveillance attendue

S10. RH dynamiseur des relations humaines

S11. RH garant de la santé et la sécurité des personnes

S12. RH promoteur de la RSE

C | Un métier avec ses contingences et excellences techniques



T5. Un enracinement administratif revisité

S13. RH expert administratif

S14. RH normatif

S15. RH contrôleur de gestion sociale

T6. Une quête de pilotage stratégique et performant

S16. RH stratège

S17. RH en partage avec les managers

S18. RH garant de la performance globale

T7. Une maîtrise des risques exigée

S19. RH vigie des risques

S20. RH conseiller juridique

S21. RH criminologue