

Éléments de corrigé du Chapitre 9

QUESTION

Pourquoi faut-il intégrer la dimension RH dans les décisions stratégiques de WINNER?

Le management de WINNER est conduit à prendre des décisions qui engagent l'avenir de cette entreprise, tant du point de vue externe que du point de vue interne.

En effet les perspectives de redéploiements d'activités qui s'annoncent pour les années futures sont souvent synonymes de réductions d'activités et donc de plans sociaux. Or, l'expérience montre que, confronté à la prise de telles décisions, le management doit pouvoir intégrer la dimension Ressources Humaines suffisamment tôt dans le processus qui le conduit à faire le choix stratégique le plus opportun.

Concrètement, cette intégration de la dimension RH suppose à la fois un système d'information sociale adéquat et une évaluation des enjeux et conséquences RH des décisions stratégiques qui seront prises pour assurer la pérennité et/ou le développement de l'activité de WINNER.

C'est ainsi que, l'intégration de la dimension RH dans le processus stratégique suppose que le management de WINNER puisse disposer d'une information sociale d'une qualité comparable à celle dont il dispose souvent déjà dans les domaines financiers, commerciaux ou techniques (production).

En effet, faute de disposer d'une information relativement exhaustive sur des aspects RH aussi variés que la structure des emplois, des âges et anciennetés, des compétences, des rémunérations... pour ne citer que certains aspects parmi les plus courants, le management en situation de responsabilité hiérarchique ne peut envisager les enjeux et conséquences RH des décisions stratégiques qu'il peut être conduit à prendre pour WINNER.

Au-delà de la nécessité d'un système d'information sociale adéquat, condition nécessaire mais non suffisante de l'intégration de la dimension Ressources Humaines dans les décisions stratégiques, il est crucial pour le management d'en évaluer les enjeux et conséquences sur le plan RH.

Par exemple la diminution du nombre de postes de travail prévue d'ici 2011, si elle entraîne des ajustements par des licenciements doit tenir compte de l'impact d'une telle mesure sur le climat social au sein de WINNER et de ses conséquences sur la motivation, la culture d'entreprise, le sentiment d'appartenance et la capacité à bien produire des salariés.

Cela signifie donc que, avoir une vision stratégique des RH revient tout d'abord pour le management de WINNER en tant que responsable, à intégrer la dimension RH lorsqu'il doit prendre, à son niveau, une décision qui engage l'avenir de cette entreprise.

Le facteur RH doit être perçu et pris en compte dans le processus de décision, au moins au même niveau que le facteur financier, commercial ou technique.