

TRIBUNE DE GENÈVE EMPLOI

JOBUP.CH
N°1 de l'emploi en Suisse romande
plus de **4'000** annonces sur www.jobup.ch

■ Cadres.....2	■ Commerce - Administration.....3-4	■ Emplois divers.....7-9
■ Banque - Assurance.....2	■ Vente - Représentation.....4	■ Demandes d'emploi.....8
■ Industrie - Ingénierie.....2	■ Marketing - Communication.....4	■ Enseignement.....9
■ Juridique.....2	■ Bâtiment - Construction.....5-6	■ Petites annonces.....9
■ Arts et métiers.....2-3	■ Restauration - Hôtellerie.....5-6	■ Formation.....10
■ Finance - Comptabilité.....3	■ Médical, paramédical et social.....6-7	

169 OFFRES

Pour des RH... humaines

LIVRE

La troisième édition de la «bible» romande des RH, «Gérer les ressources humaines», vient de paraître. Interview de ses deux auteurs.

JEAN-FRANÇOIS KRÄHENBÜHL

Un manuel polyvalent, à la fois approfondi au niveau théorique et très pratique: tel peut être le résumé de la 3^e édition de *Gérer les ressources humaines*, l'ouvrage de référence en gestion des ressources humaines (GRH). Coauteurs du livre, Yves Emery, professeur à l'IDHEAP, et François Gonin, professeur à la HEIG-VD, expliquent leur démarche.

Cette édition suit de trois ans à peine la deuxième. Les RH ont-elles tant évolué entre-temps? Et si oui, en quoi?

François Gonin. Si certains sujets ont effectivement beaucoup évolué, comme les systèmes d'information pour la gestion du personnel, ce n'est pas la raison principale: la 2^e édition de l'ouvrage a eu un grand succès, notamment parce qu'il a été choisi comme livre de référence pour la formation des professionnels RH; il était donc épuisé. Nous avons saisi l'opportunité de le revoir de fond en comble. En particulier, un important effort a été mis sur la pédagogie, le développement des outils, l'actualisation aux références les plus récentes. D'autre part, nous voulions que l'ouvrage soit véritablement po-



Auteurs. Les professeurs François Gonin (à g.) et Yves Emery défendent une vision humaniste de la gestion des ressources humaines. (FLORIAN CELLA)

lyvalent et utile tant aux entreprises privées qu'aux services publics.

Vous présentez en quelque sorte un concept de gestion des RH clés en main. Expliquez-nous votre concept intégré par processus...

Yves Emery. L'idée de processus permet de regrouper des activités de GRH en un ensemble cohérent qui met en avant la valeur ajoutée produite. Ainsi, chaque processus (par exemple l'engagement du personnel, le développement des compéten-

ces, etc.) s'inscrit clairement dans une vision globale, cohérente et adaptée à l'organisation. Ce qui permet d'éviter une GRH «patchwork», où les différents outils et pratiques sont conçus et mis en œuvre sans articulation d'ensemble... Cela peut aboutir à des contradictions mal vécues par le personnel.

Votre livre, très pointu, s'adresse avant tout aux spécialistes en GRH et aux étudiants. Un employé lambda, intéressé par la thématique, y trouvera-t-il matière à nourrir sa réflexion?

Yves Emery. Pour nous, l'art de la GRH consiste à intégrer au mieux les besoins de l'organisation et ceux du personnel. Même si l'ouvrage n'est pas écrit d'abord pour l'employé(e), chaque thème abordé peut être lu dans sa position, pour mieux comprendre les enjeux et le rôle

qu'il peut jouer. Dans ce sens, chacun des schémas récapitulatifs des thèmes traités situe la contribution possible de l'employé(e). Ainsi, il sera mieux à même de préciser quels sont ses besoins et attentes pour fournir un bon travail.

Que pensez-vous des outils très tendance comme la fixation d'objectifs et les évaluations? Ne mettent-ils pas trop de pression sur les employés?

François Gonin. Ces outils datent quand même de plus de cinquante ans! Comme beaucoup d'outils, ils peuvent aboutir au meilleur comme au pire, selon la finalité et la compétence avec lesquelles on les utilise. Dans le cas particulier, il est démontré que des objectifs adaptés à l'employé(e) sont une source essentielle de motivation et de développement. Mais il

Pas de seconde chance

ENTRETIEN

Être ou ne pas être recruté, tel est le challenge... Comment vous y prendre pour convaincre et finalement être engagé?

Ça y est, vous avez enfin décroché un entretien. Comment allez-vous séduire et convaincre le recruteur en cette période de crise économique où les entreprises sont plutôt frileuses?

Votre futur employeur aura besoin d'être convaincu de vos atouts, de votre authenticité. Vous devrez démontrer que vous avez les compétences, les qualités nécessaires et une réelle motivation pour cet emploi. Il va donc falloir vous préparer pour cet entretien. A savoir: définir à quelle catégorie de recruteurs vous aurez affaire et étudier l'entreprise en question, qui elle est, ce qu'elle fait, quelles sont ses attentes, ce qui est important à ses yeux et d'une grande aide dans ces situations, et qui peut faire la différence.

La première impression que vous donnerez est bien souvent cruciale et vous n'aurez pas de seconde chance. Il vous faudra soigner votre apparence en

faut que les moyens soient adaptés et que l'encadrement soit approprié!

Pour les travailleurs, dans ressources humaines, il y a surtout ressources... A quand une humanisation réelle?

Yves Emery. Comme nous l'avons dit, la GRH doit intégrer de la meilleure façon les motivations et le potentiel de chaque employé(e). Fondamentalement, cela dépend donc des valeurs et choix stratégiques de la direction. Certaines entreprises mettent clairement la priorité sur le rendement financier à court terme, et pour elles le personnel ne compte pas. Ce n'est pas la vision que nous défendons dans cet ouvrage,

La chronique



Helene Lopes
chargée de cours en management et RH

fonction du poste brigué. Préparez-vous également à répondre à certaines questions ayant trait à vos qualités, vos défauts, votre rémunération ou vos sources de motivation. Répondez à ces dernières en donnant quelques détails, ce qui permettra au recruteur d'en savoir un peu plus sur vos compétences, votre personnalité et votre capacité à gérer votre stress. Vous pouvez également illustrer vos propos par des exemples concrets ou des expériences vécues.

L'entretien d'embauche n'est un examen avec de bonnes ou mauvaises réponses, mais un dialogue d'échange qui permet de tester les attentes et les capacités de deux parties et qui vous permettra surtout de délivrer ce message: «Voilà ce que je peux faire pour vous et pour-quoi je suis le bon candidat!»

autant par rapport aux valeurs que nous défendons qu'en raison des nombreuses recherches qui montrent qu'une bonne gestion des RH contribue de manière décisive au succès à long terme de toute organisation.

Un mot de conclusion?

François Gonin. Notre ouvrage incite à l'action et donne les outils pour concrétiser une vision humaniste de la GRH.

«Gérer les ressources humaines», par Yves Emery et François Gonin, Presses polytechniques et universitaires
www.ppu.org

Formation

Coup de projecteur sur les meilleures entreprises formatrices genevoises de l'année

LIRE EN PAGE 10

PUBLICITÉ

www.tdg.ch
abonnement

Abonnez-vous!

S'abonner, c'est facile!

0842 850 150
Lu-ve 7h30-12h/13h30-17h

Envoyez **ACHAT TDG ABOMERCREDI** au **363** et suivez les indications (Fr. 0.20/sms)

www.tdg.ch
Retrouvez toutes nos offres d'abonnement!

Offre spéciale

12 mois + 3 mois offerts pour Fr. 109.-

Recevez votre quotidien **chaque mercredi** et son **supplément Tribune de Genève Emploi**, le plus grand rendez-vous hebdomadaire de l'emploi en Suisse romande!