

Comme d'habitude en GRH

Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable

www.com-hom.com

Où, la routine RH : atout ou piège ?



Dans de nombreuses entreprises, les processus RH suivent un schéma bien rodé : recrutement, intégration, évaluation annuelle, formations standardisées... Comme d'habitude.

Cette routine structure la gestion des ressources humaines et garantit une certaine stabilité. Mais est-elle réellement bénéfique sur le long terme ?

Les forces de la routine RH

La répétition des pratiques RH n'a pas que des défauts. Au contraire, elle permet :

- Une organisation claire et prévisible, où chaque collaborateur sait à quoi s'attendre.
- Une égalité de traitement, en s'appuyant sur des process définis pour éviter toute discrimination.
- Une efficacité opérationnelle, car les procédures éprouvées font gagner du temps aux équipes RH et aux managers.

Dans un monde du travail souvent imprévisible, ces repères sont rassurants. Ils structurent l'expérience collaborateur et facilitent la gestion des carrières.

Le risque de l'immobilisme

Mais la routine peut aussi devenir un piège. Les attentes des collaborateurs évoluent : ils recherchent plus de flexibilité, un travail porteur de sens, une meilleure conciliation entre vie pro et perso. Appliquer les mêmes pratiques année après année, sans remise en question, peut générer frustration et désengagement.

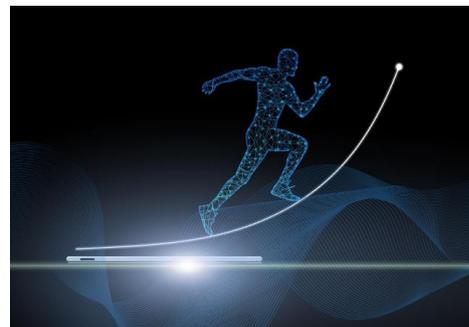
Quelques signaux d'alerte doivent interpeller :

- ? Des entretiens d'évaluation perçus comme une formalité sans impact
- ? Des formations standardisées qui ne répondent plus aux besoins réels
- ? Une difficulté croissante à attirer et fidéliser les talents

À force de fonctionner "comme d'habitude", on finit par ne plus voir les évolutions nécessaires.

Réinventer sans tout révolutionner

Faut-il alors abandonner tous les process RH existants ?
Non, l'enjeu est d'introduire de la souplesse et de l'innovation dans le cadre établi :



- ☺ **Personnaliser l'expérience collaborateur :**
individualiser les parcours de carrière, adapter les feedbacks aux attentes des salariés.
- ☺ **Digitaliser intelligemment :**
utiliser des outils modernes pour fluidifier les échanges et rendre les processus plus dynamiques.
- ☺ **S'appuyer sur le feedback des équipes :**
écouter les besoins concrets plutôt que de suivre des modèles préétablis.

En somme, la routine RH ne doit pas être une contrainte, mais un point de départ. L'objectif ? Transformer le "comme d'habitude" en "comme il se doit", pour allier stabilité et innovation.

Pour aller plus loin :

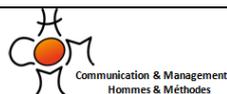
- [S'affirmer et favoriser la coopération](#)
- [Développer vos compétences relationnelles en situation tendue](#)
- [Manager accompagnateur : porter le sens et faciliter la performance](#)
- [L'intelligence émotionnelle au travail](#)
- [Emotions : Enquête et mode d'emploi](#)
- [Oser la vulnérabilité pour avancer en collectif](#)



Marlène COTTET : Responsable RH de la société VÉPRES depuis 5 ans, je travaille régulièrement avec l'équipe Com'Hom.

Attachée au bien-être des salariés et au bien vivre ensemble, j'ai à cœur de développer l'Humain au sein de l'entreprise.

Marlène COTTET
Responsable RH
Société VÉPRES



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : Com-Hom, Adobe Stock, Pixabay, Burst-shopify, Fotomelia, Annie Frénot