

Diffusion du film « Ressources Humaines »

Dans le cadre de notre projet tutoré, nous avons choisi de projeter le long métrage intitulé « Ressources Humaines » de Laurent Cantet. Notre ambition était de susciter un débat sur nos futures pratiques RH.

➤ Résumé du film « Ressources Humaines »



**ressources
humaines**
un film de Laurent Cantet

Frank, jeune diplômé d'une grande école de commerce, décide de faire un stage au sein de la Direction des Ressources humaines d'une PME. Cette usine a la particularité d'être celle où travaille son père en tant qu'ouvrier depuis une trentaine d'années.

Lors de son stage, Frank a pour mission la mise en place de la modulation du temps de travail suite à la loi relative aux 35 heures. Tout se passe bien jusqu'au jour où il découvre que son travail dissimule un plan de restructuration prévoyant le licenciement de 12 personnes, dont son père.

Une grève s'organise alors pour lutter contre ce plan de suppression d'emploi. Frank est licencié, mais continue de se battre pour ses convictions et pour une vie ouvrière qui n'est pas la sienne...

Ce film présente un double intérêt. Tout d'abord, il illustre les relations entre les syndicats et la direction en soulignant le profond antagonisme présent entre ces deux mondes. De plus, il évoque les difficultés à concilier les intérêts professionnels et personnels, surtout lorsque l'on travaille avec un membre de sa famille qui n'appartient pas à la même catégorie socioprofessionnelle que soi.

➤ Le débat suscité

Le visionnage de « Ressources Humaines » a suscité de vives réactions de la part de l'ensemble des spectateurs.

Plusieurs étudiants ont trouvé ce film très caricatural, notamment en ce qui concerne les syndicats, la lutte des classes et le clivage blue collar / white collar. D'autres ont estimé que cela reflétait bien la réalité dans le secteur industriel.

Ensuite, il en est ressorti une ardente polémique par rapport aux agissements du personnage principal, Frank.

Certains ont considéré que son attitude était exagérée par rapport à ce que l'on peut attendre d'un stagiaire, notamment lorsqu'il s'installe au bureau du Responsable Ressources Humaines, consulte ses fichiers confidentiels et organise une grève. Et ceci d'autant plus qu'il semble avoir agi de manière impulsive et sans avoir mesurer les conséquences de ses actes.

D'autres, au contraire, ont trouvé Frank courageux car il a été capable, malgré sa jeunesse, de dépasser les pressions patronales et d'agir selon ses convictions.

Ces impressions soulèvent des questions intéressantes telles que : En tant que futurs RH quelles pratiques de management des ressources humaines sommes-nous prêts à accepter ?

Même si les étudiants présents sont tous issus de la même formation en RH, les réactions ne seraient pas les mêmes s'ils se retrouvaient confrontés à une situation similaire. La personnalité, le vécu, le milieu familial et les convictions personnelles prédisposent les individus à réagir d'une certaine manière. Quelques-uns auraient privilégié les valeurs familiales et auraient réagi tout comme Frank, en quittant leur entreprise. D'autres auraient favorisé leur réussite professionnelle en partant du principe que la carrière du père touchait à sa fin. Ceci montre que nos caractéristiques personnelles vont influencer sur nos pratiques de management des ressources humaines futures.

L'assistance s'est à nouveau divisée par rapport aux relations entre Frank et son père. Pour la plupart, l'attitude de Frank pose un réel problème de moralité envers sa famille et plus particulièrement envers son père. En effet, ils considèrent que le jeune homme n'a pas tenu compte, voire renier, les sacrifices que ses parents ont pu faire afin qu'il réussisse dans sa vie professionnelle.

Par contre, tout le monde s'accordait pour dire que les méthodes du directeur de l'usine ainsi que du RRH n'étaient pas appropriées. Pour organiser un plan de licenciement, il aurait fallu agir de manière transparente sur les raisons de cette décision et sur la manière dont celle-ci allait être mise en œuvre afin que les salariés aient un sentiment de justice.

Ce film s'inscrit dans une démarche critique vis-à-vis des pratiques managériales quant à la transparence des plans sociaux. D'autres films illustrent cette problématique, notamment « Violences des échanges en milieu tempéré » ou « De gré ou de force » qui mettent en évidence le rôle primordial des Directions des Ressources Humaines en tant que facilitateur des plans sociaux.

*Guillaume LEBRUN
Myriam LOUIS
Aurore MOYEN
Caroline PALAU*