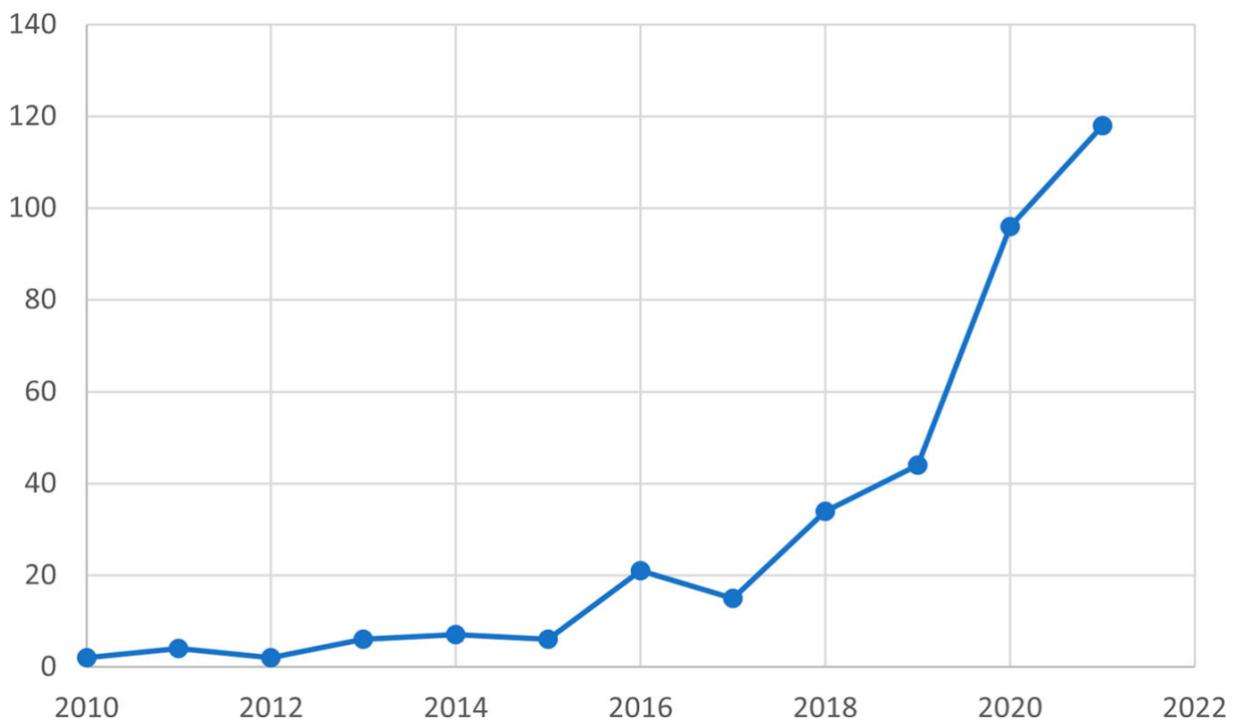




Comment verdir la GRH ?

Un nombre significatif de revues de littérature récentes ont recensé les publications concernant la GRH verte : (Amrutha & Geetha, 2020; Benevene & Buonomo, 2020; Paulet et al., 2021; Ren et al., 2018; Yong, Yusliza, Fawehinmi, 2019.)

Comme le montre le schéma ci-dessous (extrait de l'une d'entre elles) l'explosion des publications scientifiques sur le sujet date de 2018.



Source : Tanova, C., & Bayighomog, S. W. (2022). Green human resource management in service industries: the construct, antecedents, consequences, and outlook. *The Service Industries Journal*, 42(5-6), 412-452.

Au-delà des définitions, deux tendances co-existent dans cette littérature. La première, la plus fréquente consiste à reprendre le découpage traditionnelle de la GRH en sous-fonctions (recrutement, gestion des emplois et des compétences, rémunérations, formation, formation, relations sociales) et à « verdir » chacune d'entre elles. Ainsi le recrutement s'attachera à trouver les candidats les plus « écolos » pour qu'ils adhèrent aux valeurs environnementales, la gestion des emplois et des compétences fera la part belle aux emplois verts, les rémunérations prendront en compte les résultats obtenus par les cadres dans la poursuite d'objectifs environnementaux (diminution des émissions de GES, recyclage, objectifs en matière de respect de la biodiversité, etc.)



La seconde tendance, minoritaire, me semble plus intéressante. Elle est moins analytique et plus synthétique. Elle part de la vision systémique de la GRH et considère que ce système GRH doit refléter les valeurs vertes, encourager les comportements verts des employés, assurer l'exécution des politiques par le biais des pratiques de GRH. alignés sur ces valeurs vertes, etc.

La gestion environnementale des organisations est encore en pleine évolution et l'important pour verdir la GRH me semble de l'adapter en permanence aux valeurs, aux technologies, aux process et aux outils de gestion dont se dote l'organisation pour atteindre les objectifs environnementaux qui s'imposent à elle. Sans verser dans la caricature, il me semble plus important de recruter un opérateur très compétent dans l'utilisation d'une technologie verte qu'un opérateur moins compétent mais plus « écolo ». Il est possible que les deux conceptions convergent à terme mais, pour l'instant ce n'est pas le cas.

Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131.

Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability*, 12(15), 5974.

Paulet, R., Holland, P., & Morgan, D. (2021). A meta-review of 10 years of green human resource management: is Green HRM headed towards a roadblock or a revitalisation?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 159-183.

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2019). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*.

Jacques Igalens

Professeur émérite Université Toulouse Capitole
Directeur honoraire de TBS