



Jean-Marie PERETTI

DICTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES

7^e édition

Vuibert

Avant-propos

« Je crois au pouvoir des mots. Ils relient les hommes. » Cette formule d'Élie Wiesel souligne l'importance d'un langage commun.

Ce dictionnaire est destiné aux dirigeants et professionnels des ressources humaines, ainsi qu'aux managers, aux consultants, aux représentants du personnel, aux étudiants et à toutes les personnes concernées par les divers domaines de la GRH. Il vise à faciliter le travail de tous ceux qui sont confrontés à un grand nombre de termes et de sigles, souvent nouveaux, dans leur vie professionnelle.

Des changements fondamentaux transforment le domaine des ressources humaines. Pour répondre à de nouveaux défis, les pratiques ont évolué et ceci a amené la création de nouveaux termes, l'adoption de mots étrangers, des acceptations différentes de termes plus anciens, la redéfinition d'autres devenus parfois polysémiques et l'apparition de nouveaux sigles.

Ce dictionnaire vise à identifier et à définir la terminologie actuelle, les nouveaux concepts et à présenter les termes les plus fréquemment utilisés. Le vocabulaire couvert dans cet ouvrage est le vocabulaire utilisé dans la fonction RH et dans son enseignement. Lorsque le terme utilisé appartient à un registre familier ou populaire, il est suivi de la mention [FAM.]. La mention [NÉOL.] est également accolée aux néologismes. Les définitions proposées pour certains termes auraient sans doute mérité d'être bien plus détaillées. Avec un parti pris de simplicité, nous avons retenu des définitions courtes, correspondant à l'usage le plus fréquent.

L'internationalisation croissante des entreprises nous a incité à intégrer quelques **termes étrangers** qu'il peut être utile de connaître.

Certaines entrées sont suivies du **terme anglais**, lorsqu'il est largement utilisé dans les entreprises. Lorsque l'usage a consacré un terme différent au Québec ou dans un autre pays francophone, ce dernier est repris.

Ce dictionnaire compte également quelques **noms propres**. Il s'agit de noms attachés à un dispositif législatif et réglementaire (ex. : lois Auroux, rapport Gallois, grille Parodi) par l'usage, d'auteurs dont les travaux ont une influence forte dans la fonction ressources humaines (ex. : Mayo, Herzberg, Crozier) ou encore

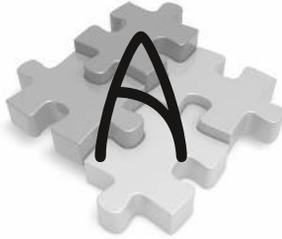
d'universitaires reconnus, actifs au plan académique. Il a nécessairement fallu opérer une sélection, la priorité étant donnée aux noms communs.

Le nombre de **sigles et d'organismes** a été volontairement limité. Dans certains cas, la signification détaillée du sigle est indiqué. Dans d'autres, il est apparu nécessaires d'apporter quelques précisions (date de création, chiffres clés, etc.).

Un dictionnaire consacré à une fonction et à un domaine de la gestion ne peut être qu'incomplet et rapidement affecté par le renouvellement permanent des préoccupations – et donc du vocabulaire des praticiens –, et l'évolution de l'acception de certains termes. L'importance des modifications apportées aux six premières éditions reflète l'évolution du vocabulaire RH parallèlement aux transformations de la fonction. Avec le renouvellement de 200 termes, la disparition de certains sigles ou dispositifs devenus obsolètes et l'actualisation de nombreuses définitions, cette septième édition corrige, complète et actualise nos premières tentatives.

Parmi ces nouveaux entrants, certains mots ne dureront pas, mais il est difficile de prévoir lesquels. « Il y a comme cela des mots nouveaux qu'on lance mais ils ne durent pas. J'ai lu comme cela qu'un écrivain était "talentueux". Comprenne qui pourra. » C'est ainsi que Proust (*Du côté de Guermantes*, tome I, p. 237) évoque l'adjectif « talentueux », timidement apparu à la fin du XIX^e siècle. Ce mot a intégré le dictionnaire dès la cinquième édition et le terme, qui a duré, est de plus en plus usité. La diversité des nouveaux termes qui ont enrichi les éditions successives reflète l'évolution des préoccupations des DRH. Selon la formule de Nietzsche (*Le Gai Savoir*) : « Il suffit de créer de nouveaux noms, des appréciations, des vraisemblances nouvelles pour créer à la longue de nouvelles choses. »

Le vocabulaire des RH évolue chaque jour. Les disparitions et les nouvelles entrées de cette septième édition, quatre ans après la sixième, illustrent ce renouvellement permanent et permettent de suivre l'évolution des pratiques. Si ce dictionnaire suscite la curiosité et l'intérêt, donne envie de s'informer davantage, réussit à rendre service aux utilisateurs et à devenir un instrument de travail, ses objectifs seront pleinement atteints. Les critiques et les propositions, qui sont également les bienvenues, permettront d'améliorer cet instrument de travail.



abandon de poste – Absence non autorisée et non justifiée constituant une faute grave.

abattement – Montant, ou pourcentage, de déduction applicable à un revenu pour le calcul d'une cotisation ou d'un impôt.

ability – [ANGL.] Aptitude, capacité à, habileté.

abondement – Versement discrétionnaire assuré par l'entreprise en complément des apports d'un salarié à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou à un compte épargne temps (CET).

absence – Situation de celui qui n'est pas présent sur son lieu de travail. L'absence peut être rémunérée ou non selon les dispositions légales, contractuelles ou conventionnelles applicables. Le règlement intérieur prévoit les modalités de demande d'autorisation d'absence et de prévenance. La loi autorise le remplacement d'un salarié absent par le recours à un contrat à durée déterminée ou à un travailleur temporaire. Des absences répétées désorganisant l'entreprise peuvent constituer un motif de licenciement.

absentéisme – **1.** Situation individuelle ou collective marquée par des absences au travail susceptibles d'entraîner une gêne dans le fonctionnement de l'entreprise. **2.** Manque d'assiduité. **3.** Absence au poste de travail pour un personnel figurant à l'effectif inscrit. ► **taux d'absentéisme**

ACAP 2000 – Accord sur la conduite de l'activité professionnelle signé en décembre 1990 chez Usinor. Il est considéré comme le symbole du passage d'une

DICTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES

Toutes les ressources humaines en plus de 2 500 entrées :
les concepts, les sigles et acronymes, les lois
et règlements incontournables.

Les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines ont fortement évolué au cours des dernières années, renouvelant le langage et les expressions. **Profondément remaniée**, cette nouvelle édition inclut de nouveaux concepts et présente les termes les plus fréquemment utilisés dans le champ des ressources humaines, notamment en matière de droit social, de politique de l'emploi et de management. Résolument ouvert sur le monde, ce dictionnaire intègre également les termes issus du **management international**.

De l'activité partielle au temps de présence responsable, en passant par le CICE, l'engagement sociétal, la génération Z, la prise d'acte (autolicensiement) ou encore la résistance au changement, les entrées proposées permettent d'appréhender les ressources humaines dans toute leur **richesse** et leur **complexité**.

Ce dictionnaire s'adresse aux **dirigeants** et aux **professionnels** de la fonction RH, aux **cadres opérationnels**, aux **étudiants**, aux **représentants du personnel** ainsi qu'à l'ensemble des salariés.

illustration de couverture : e Pressmaster

L'auteur

Professeur des universités, diplômé de l'ESSEC et de Sciences-Po Paris, docteur en sciences de gestion, **Jean-Marie Peretti** est au cœur du management depuis plus de 30 ans. Professeur et titulaire de la chaire du changement à l'ESSEC Business School, directeur académique du mastère spécialisé en management des ressources humaines (ESSEC), président d'honneur de l'AGRH et rédacteur en chef de la revue *Question(s) de management*, il est l'auteur de nombreux ouvrages et articles.

ISBN : 978-2-311-40104-2



www.Vuibert.fr 