

Chapitre I : Introduction

I / Définition :

La gestion des ressources humaines désigne l'ensemble des moyens mis en œuvre pour garantir en permanence à l'entreprise une adéquation entre ses ressources et ses besoins en personnel, sur le plan quantitatif comme sur le plan qualitatif.

De fait, il apparaît que la gestion des ressources humaines s'articule autour de deux variables :

Aspect quantitatif : la quantité de facteur travail disponible dans l'entreprise doit correspondre à ses besoins.

Aspect qualitatif : la main d'œuvre disponible doit par ailleurs disposer des compétences nécessaires à l'entreprise.

RQ :

Dans la fonction ressource humaine on distingue :

L'administration du personnel ou administration des RH : dont la mission principal est de veiller à l'application formelle du dispositif statutaire relatif à tout salarié de l'entreprise (paye, juridique, contrats...).

La gestion de RH qui s'intéresse d'avantage aux aspects liés à la dynamique des RH (formation, gestion de carrière, motivation...).

II / Enjeux de la GRH :

A) Les changements technologiques :

L'évolution des techniques de production a eu des changements importants sur la gestion du personnel. Les méthodes de G.R.H. ont beaucoup évolué.

L'O.S.T. et la fonction de personnel

Ce début de siècle se caractérise par l'accroissement de la dimension des unités de production et la rationalisation très fort du travail de façon à augmenter la productivité.

Cela a nécessité des méthodes administratives rigoureuses de *gestion du personnel* d'où la rationalisation très forte du travail qui s'est traduite par la parcellisation des tâches et des travaux répétitifs.

L'homme n'étant considéré qu'un facteur de production au même titre que les machines, la gestion du personnel n'a à traité que des problèmes de nature *juridiques*. Pas de recherche pour l'élévation de qualification, de formation du personnel, motivation personnel.

Pourtant malgré l'essor qu'ils ont connu, le taylorisme et le fordisme déshumanisent le travail d'où la nécessité d'une véritable gestion du personnel.

Les mutations technologiques te les G.R.H.

Avec les mutations technologiques la fonction des RH a eu à s'occuper de nouvelles préoccupations :

Évolution des qualifications :

Évolution rapide des technologies s'est accompagnée de l'obsolescence des connaissances et qualifications. Ainsi la mise en œuvre des méthodes pour élever et élargir les qualifications du personnel, et d'adapter le personnel à de nouvelles technologies voire de métiers s'avère nécessaire.

Gestion des effectifs (problème de sureffectif) :

La plupart des entreprises ont été face à des problèmes de sureffectifs :

- Evolution des technologies => automatisation => moindre besoin de main d'œuvre => sureffectif
- Augmentation de la productivité => production stagnante => besoin de moins de personnel
- Stagnation de la demande car crise économique

Pour gérer le problème de sureffectif

- Recours au chômage partiel
- Abaissent du temps de travail : abaissement des rémunérations
- Recours à des CDD
- Recours au travail a temps partiel
- Mise en préretraite
- Arrêt de recrutement

Prise en compte des coûts cachés : l'approche socio-économique

En général, les entreprises réussissent assez bien les mutations sur les plans technologies. Mais elles négligent les impacts sur les Ressources humaines (impact sur les conditions de travail et les qualifications ; impacts sur les motivations du personnel : résistance aux changements)

Cela entraîne un certain nombre de dysfonctionnement (absentéisme, vol, ...) qui entraîne une non qualité du travail donc des coûts cachés.

Pour palier à cela il fallait :

- Informer le personnel sur les changements, les raisons et les conséquences en terme d'effectif
- Engager une discussion avec le personnel
- Action de formation du personnel pour l'adapter aux nouvelles technologies
- Aménagement du temps de travail

B) Changements économiques et sociaux :

1 / *Les facteurs économiques*

La stratégie sociale : composante des nouvelles stratégies économiques

Jusqu'en 1950 - 1960 : période de rareté des biens donc l'entreprise n'avait pas de problème de déboucher. Les qualifications étaient peu présentes.

Dès lors que l'offre des entreprises a été diversifiée, la concurrence des entreprises s'est déplacé : préoccupation des qualités, l'innovation. Objectifs sont d'augmenter la productivité.

Depuis les années 70 : on intègre beaucoup plus la variable sociale dans la gestion de l'entreprise : motivation du personnel, possibilité d'expression du personnel, créativité du personnel.

La flexibilité : réponses aux incertitudes économiques

Pour faire face aux incertitudes de l'environnement, les entreprises cherchent de plus en plus la flexibilité de la main d'œuvre : (polyvalence et implication des salariés ; flexibilité des horaires et des effectifs ;...)

Conséquences :

Impact sur les rémunérations : individualisation, avec des tendances des entreprises à adapter les rémunérations en fonction des performances

Cette individualisation passe plus ou moins à des intéressements aux résultats

Variabilité des rémunérations en fonction de l'activité

2 / *Les facteurs sociologiques*

Petit à petit la dimension sociale a commencé à prendre de l'importance dans l'entreprise avec l'apparition de plusieurs théoriciens qui se sont penché sur les conditions de travail et de satisfaction du personnel : (Ecole des Relations Humaine ; Maslow et sa théorie des besoins....)

III / Domaines de la GRH :

A) L'administration du personnel :

Consiste en l'enregistrement, le suivi et le contrôle des données individuelles, et collectives du personnel de l'entreprise ; l'application des dispositions légales et réglementaires dans l'entreprise ; la préparation des commissions et des réunions ; le maintien de l'ordre et du contrôle et les travaux de pointage

B) Les relations sociales :

Il faut veiller à faire régner un bon climat de travail au seins de l'entreprise et cela en favorisant le dialogue sociale et en améliorant les conditions de travail.

C) La formation :

Elle est indispensable pour améliorer le niveau de compétence des salariés, mais aussi leur motivation.

D) La communication :

Il est essentiel que le personnel ait les informations nécessaires à l'accomplissement de sa tâche, et ait une idée précise de l'évolution et des objectifs de l'entreprise elle-même, et de son environnement.

E) La rémunération :

C'est la contre partie d'un travail effectué par le salarié, elle permet de motiver le personnel et d'attirer les compétences dont l'entreprise à besoin pour son développement.

F) La motivation :

C'est ce qui permet à chacun de chercher à s'améliorer et à progresser. Par la motivation positive (récompense : félicitation, prime, promotion, formation...) et négative (sanction : réprimandes, réduction ou suppression d'une prime, rétrogradation, voire licenciement), on vise à faire comprendre au travailleur que son intérêt est d'effectuer son travail du mieux possible.