**GRH -Organisation de la fonction RH- Mme.Naoual Benaini cours dispensé pour GI5(ENSA)**

**Axes de la matière GRH**

* Introduction à la gestion des ressources humaines
* Organisation de la fonction RH
* Administration du personnel et paie
* Système de rémunération
* Articulation des principaux organismes sociaux
* Conditions de travail
* Gestion de la formation professionnelle
* Processus du recrutement

**« Ce qui différencie l’entreprise performante de l’entreprise non performante, ce sont avant tout les hommes, leur enthousiasme, leur créativité. Tout le reste peut s’acheter, s’apprendre ou se copier »** (Vermont-Gaud, 1986).

**Introduction générale**

Si certaines entreprises sont aussi performantes ou innovantes, c’est parce qu’elles disposent d’un élément un peu spécial : leur personnel.  
D’ailleurs, de nombreux entrepreneurs n’hésitent pas à dire que les hommes et les femmes qui travaillent dans leur entreprise sont leurs meilleurs atouts.

De ce fait , la recherche des formes efficaces d'organisation des entreprises qui leurs assurent la survie et la croissance a conduit à rechercher les meilleurs moyens d'organiser et d'administrer ce personnel. Cependant, gérer le personnel n’est pas une chose facile.

La fonction Ressources humaines doit donc essayer d’utiliser au mieux cette ressource un peu spéciale, les hommes. Elle a pour mission de faire en sorte que l’organisation dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement et que ce personnel fasse de son mieux pour améliorer la performance de l’organisation, tout en s’épanouissant.

Après la gestion des matières et des finances, les ressources humaines sont considérées comme un facteur de production des plus importants.

**Un peu d’histoire**

Au début, avant la Révolution Industrielle, la fonction " personnel " n'existe pas. C'est le superviseur qui se charge lui-même de recruter les employés dont il a besoin. La paie et la comptabilité sont gérées par la direction de l'entreprise.

A travers l’histoire la relation homme-travail a beaucoup évoluée, à l'issue de la Révolution Industrielle, les entreprises sont confrontées à de nombreux problèmes sociaux et humains. C'est à ce moment qu'apparaît la fonction " personnel " dans l'entreprise.

* Au cours du 19ème siècle Gestion des hommes
* Fin du 19ème jusqu’au 1945 Gestion du personnel
* Pendant les 30 glorieuses Gestion des RH
* Depuis les années 70 Management des RH

**Définition de la notion de Gestion des Ressources Humaines**

*« 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 un plan quantitatif comme sur le plan qualitatif »*

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

***-aspect quantitatif:*** le nombre (quantité) de travailleurs 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.

L’articulation de ces deux aspects se décline par la suite dans les différents domaines relatifs à la gestion des ressources humaines:

* ***La gestion des effectifs :*** qui permet de maintenir l'équilibre entre les besoins et les ressources en personnel de l'entreprise (plan de recrutement).
* ***La gestion de la rémunération des personnels***
* ***La gestion des carrières:*** qui passe entre autre par la formation des salariés et par la mise en place d'une procédure de promotion permettant au salarié de progresser dans l'entreprise.
* ***La gestion administrative:*** qui va des formalités d'entrée du salarié dans l'entreprise à la gestion des différentes relations qui lient l'entreprise avec les administrations publiques.

**Quels enjeux?**

L’importance de la fonction Ressources humaines peut s’appréhender à plusieurs niveaux  :

* Sur le plan de la production, la fonction Ressources humaines va permettre à l’entreprise de disposer d’un personnel compétent qui pourra améliorer la productivité de l’entreprise.
* Sur le plan commercial, la gestion des Ressources humaines va contribuer au recrutement de personnel de vente (vendeurs, directeurs de magasin) efficaces et motivés. Grâce à eux, les ventes pourront donc être améliorées.
* Sur le plan financier, une gestion pertinente du personnel va permettre de limiter les dépenses liées aux salaires. Le salaire ne sera plus seulement un coût pour l’entreprise, mais un investissement.
* Sur le plan stratégique, la fonction Ressources humaines permet à l’entreprise de se différencier de la concurrence grâce à l’excellence de son personnel. Ses salariés vont permettre à l’entreprise de créer une valeur supplémentaire pour les clients.

**Quelles tâches au sein de la fonction Ressources Humaines ?**

Au quotidien, la fonction Ressources Humaines s’attaque à plusieurs tâches que l’on pourrait regrouper selon plusieurs grands axes :

* **Le recrutement des salariés :** elle recherche d’une adéquation entre les besoins de l’entreprise et les compétences d’un individu.
* **La rémunération du personnel** : longtemps, la gestion des ressources humaines a été limitée au service de paie des salaires. La rémunération a une double dimension  : c’est un coût pour l’entreprise (on parle de charges de personnel) . Mais c’est en même temps un facteur de motivation pour le salarié.
* **La formation**: elle consiste à fournir les connaissances et les habiletés pour que l’employé s’adapte à de futurs emplois.
* **La communication**: avec le personnel par des réunions , des notes de services…
* **La gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences** : qui ne se fait pas uniquement à un instant donné. La fonction Ressources humaines doit prendre en compte les besoins futurs de l’entreprise.
* **L’amélioration des conditions de travail**: La gestion des conditions de travail s’est longtemps concentrée sur la gestion des risques et de la sécurité sur le lieu de travail. L’objectif était alors de réduire les accidents et les maladies liées au travail. Cette approche en termes purement physiques s’est doublée d’une approche plus psychologique. Les conditions de travail concernent désormais le stress et la motivation des salariés. En effet, moins un salarié est stressé, ou plus un salarié sera motivé, meilleures seront ses performances dans l’entreprise.
* **Les relations sociales :** ellesconsistent à entretenir des relations périodiques avec les représentants du personnel en vue de résoudre les problèmes et de discuter les améliorations des revenus du personnel et les conditions du travail (aménagement des horaires, cantines, instauration des centres d'estivage,....