Enjeux de l’entreprise :

La GRH conditionne :

* Les performances de l'entreprise
* Le climat social
* La qualité de la communication interne
* L’adhésion des salariés aux objectifs de l’entreprise

Les décisions de GRH ont des conséquences sur :

* Leurs conditions de travail
* Leur rémunération
* Leur épanouissement
* Leur motivation
* Leur promotion
* Leur capacité d’adaptation aux évolutions de l’entreprise

Explication de l’évolution de la GRH :

1- Modifications de l'environnement social, technique et politique qui imposent le recrutement d'un **personnel de plus en plus qualifié et motivé** et qui ont provoqué une augmentation des contraintes légales.

*La GRH sur-qualifie les gens car il est bien plus difficile d'embaucher et de licencier.*

2- Influence théorique de l'école des relations humaines qui a mis en évidence l'importance des élements **psychologiques et sociologiques**dans l'entreprise.

*Plus de considération envers les employés, leur bien être est pris en compte.*

3- Ajd, un nouveau pas a été franchi et la GRH est désormais considérée comme une **fonction stratégique** (DRH = DAF)

GRH=GestionRelationsHumaines (organisation)

DRH=DirecteurRelationsHumaines (personne qui s'occupe de la GRH)

DAF= DirectionAffairesFinancières

**SECTION 2 : LA GPEC Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences**

**Def** : La GPEC doit anticiper **l'évolution des besoins** de l'entreprise en personnel. Elle permet une bonne adéquation dans le temps entre les **besoins** de l'entreprise en personnel et les **ressources** disponibles.

*Schéma : Adaptation de la GPEC au regard de la situation de l'emploi*

(schéma mal retranscrit voir pdf diapo 22)

Comparaison

1-Besoin en personnel

2-Projections

* Situation démographique
* Promotions

Qui mènent à : GestionPrévisionnelle de l'Emploi et des comprétences

*Schéma : Adaptation de la GPEC au regard de la situation de l'emploi :*

(schéma mal retranscrit voir pdf diapo 23)

-> ...

-> Référentiel de compétences

-> Plan de développement des compétences (mobilités internes)

-> Recrutement externes

-> Calibrage stratégique RH

-> Fiche de poste/fonction

-> Entretien d'évaluation

-> Référentiel de compétences -> ...

*Exemple avec un salarié en informatique*

**Calibrage de la stratégie** => Augmenter l'effectif du pôle "programmeur" avec l'arrivée de nouveaux clients

**Fiche de Poste et Fonction** => Définition d'un "Programmeur Junior" avec formation BAC +2 à BAC +3 (DUT INFO, LP)

**Entretien d'évaluation** => Passage devant un recruteur avec diverses exercices d'embauche (tests)

**Référentiel de compétences** => Adéquation avec les compétences attendues (si le salarié sait utiliser les technologies de l'entreprise, telles que unity ou unreal....)

**Plan de dev. des compétences** => Plan de formation sur le long terme avec session et budgétisation de ce dvlppemt de compétences

**Recrutement externe** => Mise en évidence de potentiels manques en compétences qui mènera un new recrutement \*

*Exemple avec un joueur dans un MMORPG*

**Calibrage de la stratégie** => Renforcer l'équipe avec un nouveau DPS (tireur) avec dégâts physiques afin d'améliorer l'efficacité aux boss

**Fiche de Poste et Fonction** =>**Profilage** d'un profil type de joueur (expérience, niveaux, qualités humaines, disponnibilités, etc.)

**Entretien d'évaluation** => On s'**entretient** avec l'officier/chef de guilde ou recruteur de guilde avec des questions sur le jeu.

**Référentiel de compétences** => Mise en avant des **atouts et compétences** du nouveau joueur avec les attentes de la guilde

* **Plan de dev. des compétences** =>

Necessité de le former aux habitudes de la guilde, aux tactiques des donjons avec l'équipe, etc...

**Recrutement externe** => Mise en avant d'un manque de heal ou de degats magiques avec l'arrivée d'un DPS physique

**Synthèse de l'intérêt de la GPEC**

**Pour l'entreprise :**

**Enjeux défensifs :**

* Se conformer au cadre juridique (**obligatoire** dans les entreprises de plus de 300 salariés)
* Preserver sa **compétitivité**
* **Maintenir l'emploi** et **éviter les plans sociaux** d'entreprise (PSE) (= licenciement de masse)

**Enjeux offensifs :**

* Fonder un **avantage concurrentiel** (= bonne conditions de travail)
* **Anticiper** les **évolutions** métiers et les tendances de marché
* **Structurer** le **dialogue social**

**Pour les Salariés**

**Sécurité :**

* Sécuriser son emploi
* Préserver, développer son employabilité

**Epanouissement :**

* Se voir reconnu par la direction
* Evolution professionnellement
* Acceder à des postes à responsabilité

**SECTION 3 : Focus => Sélection des candidats**

Vidéo introductive qui introduit les 5 variables de la GRH (focus sur le recrutement)

<https://www.youtube.com/watch?v=P5LgIa91bd4>

**A - Les Tests : épreuves standardisées pour les individus**

* Test d'aptitude physique (pilote, pompiers...)
* Test de niveau mental ou d'intelligence (logique, raisonnement)
* Test technique (compétence, prativité)
* Test de personnalité (comportement de la personne)

**B - L'entretien : technique d'embauche la + courante**

* Entretien en face à face (questionnement individuel)
* Entretien collectif (groupes de candidats et observations)
* Jury de sélection (évaluation par les pairs)

**C - La mise en situation**

* Pendant une journée, le candidat est immergé : observation de son comportement et de son travail (temps d'apprentissage)

**D - Autres méthodes + ou - exotiques**

* Graphologie (analyse de l'écriture) : elle peut servir à un tri rapide. Quand elle est utilisée c'est pour les recrutements de cadres.
* Numérologie : à partir de l'étude d'un nom, prénom, d'une date de naissance, pour cerner la perosonnalité d'un individu, ses tendances profondes, son avenir...
* Astrologie : étude du caractère, de ses inclinaisons, d'après un thème astral en fonction de la date, de l'heure et du lieu de naissance
* Morphopsychologie : pour connaitre les traits dominants du caractère à partir de l'analyse détaillée du visage
* Chirologie : lecture dans la main