# Cours du 04 Sept 2017

Les ressources humaines et les compétences

1. Le management

Un cadre à une obligation de mobilité (contrairement au non-cadre), manager c'est être responsable d'une équipe dans un département ou une mission. C'est également un gestionnaire de moyens (humains, financiers...)

15% indique que le plus dur c’est de former la personne.

Un manager doit connaître ses dossiers mais pas forcément la technique.

Un mauvais manager ne propose pas de projet collectif, ne connaît pas grand-chose sur toi et sur ses collaborateurs.

*Affectivité*

Six fonctions de manager :

1. Servir les intérêt économiques & sociaux de l’entreprise
2. Il dirige et il prévoit (capacité à gérer le présent tout en se projetant dans le futur)
   1. On interprète le management, les décisions, les consignes et que surtout, ils faut les mettre en œuvre.
   2. Il distribue et défini les tâches en fonction du savoir-faire et ensuite, le manager doit savoir reconnaître les forces et les faiblesses des collaborateurs.
3. Commander, diriger une équipe, mettre un état d’esprit d’équipe.
   1. Définir un projet c’est définir des objectifs :
      1. Economique
      2. Des règles de fonctionnement à respecter
      3. Des plans d’actions
      4. Partager les mêmes valeurs.
4. Un manager se doit de favoriser le travail en commun :
   1. Planifier des tâches
   2. Gérer des congés
5. Eduquer et transmettre le savoir
   1. Transmettre
   2. Favoriser l’apprentissage de chacun
   3. Permettre de progresser et de grandir
   4. Garder de la documentation à jour
   5. Gestion / Organisation / Aptitude à conduire les collaborateurs

Le management c’est un état d’esprit.

1. Les RH

Les entreprises innovante grâce au personnelle.

Elles ont comme missions de faire en sorte que dans les sociétés les employés sont …

4 enjeux :

Sur le plan de production : mette en place un personnel compétent.

Sur le plan commercial : Développer la clientèle

Sur le plan financier : Limiter les dépenses qui sont lié au salarié.

Sur plan stratégique : Excellence de son personnel

1. Recrutement des salariés : analyse du besoin du personnel, adéquation dont l’entreprise a besoin.
2. Elles font la fiche de poste / Elles font la sélection / Elles font le salaire / Elle gère le travail / S’occupe de l’évolution / S’occupe des avantages natures.
3. Gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences (GPEC)
   1. Recrutement du personnel
   2. Recours à la sous-traitance
4. Améliorer les conditions de travail (gestion des risques et de la sécurité)

Approche psychologique (+20% salariés déclare du stress / Moyenne d’absentéisme en 2014 15,5j/an et par salarié (8, 83 milliards d’euros par an / 1,7% de la masse salariale)

1. Communication externe : Annonce de recrutement / site web / journal d’entreprise

Assuré la sécurité / les syndicats

Ils gèrent également les sanctions, les rétrogradations, ils s’occupent de la paie

Les RH ce sont eux qui font les plans de formations.

CN : Compétences nécessaires

CA : Compétences acquises

Capital humain c’est de bons acheteurs là où il faut, comme il faut avec des prix très concurrentiel.

Efficient