



Les Ressources Humaines

“Les deux choses les plus importantes n'apparaissent pas au bilan de l'entreprise : sa réputation et ses hommes “

Henry Ford

“La différence entre une entreprise qui réussit et celle qui végète repose avant tout autre avantage compétitif sur la qualité de son management des ressources humaines.”

Peretti



G.RH.

Comprendre le sigle G.R.H.

Gestion : C'est une activité sociale à vocation instrumentale finalisée

R.H. = relations humaines : Une activité centrée sur l'écoute des personnes, par respect de celles-ci, mais aussi pour atteindre une meilleure **efficacité sociale**

R.H. = ressources humaines : idée d'épanouissement humain mais aussi de coût du capital humain



La fonction des ressources humaines

La gestion des ressources humaines est un ensemble de fonctions et de mesures ayant pour objectif de **mobiliser** et développer les **ressources du personnel** pour une plus grande efficacité, en adéquation avec les **objectifs stratégiques de l'entreprise**.

Elle a pour responsabilités :

- la **gestion du personnel** (paye, déclarations sociales, effectifs, administration du personnel...)
- la **formation**
- les **relations sociales** et syndicales
- la gestion des carrières et des compétences
- la **communication** interne
- les systèmes d'informations RH (SIRH)

2 grands domaines peuvent être distingués :

*-> la **gestion administrative du personnel***

*-> la **gestion des ressources humaines** proprement dite*



La gestion administrative du personnel

Essentiellement les **aspects légaux** de la GRH et à leur mise en œuvre :

- les **rémunérations** (définition et mise en œuvre de la politique salariale) ,
- augmentations et primes, avantages non salariaux...
- administration du personnel : **recrutements, départs**, intérim, stages...
- formalités administratives : inspection du travail, des organismes sociaux...
- établissement des **bulletins de paie** et versement des salaires...



La gestion des ressources humaines

Relative à la gestion politique et stratégique du personnel :

- la **formation** et le développement des compétences des salariés
- les promotions et la **gestion des carrières**
- les relations avec les institutions représentatives du personnel : comités d'entreprise, délégués du personnel, organisations syndicales...
- la communication interne : audit, études permettant la mise en place d'outils comme l'organigramme, note de service, journal d'entreprise ...

Même si les décisions paraissent individuelles, elles sont prises selon une vision collective du personnel.



Le Management et les RH

Pour être efficace, le management s'appuie sur le développement des ressources humaines par :

1) le **recrutement**

En évaluant les compétences et la motivation lors du recrutement, on s'assure d'avoir un personnel adéquat en nombre et en qualification.

2) la **formation** et le coaching

En améliorant le niveau de compétence des collaborateurs, on augmente la productivité en cherchant à les motiver.

3) l'**administration du personnel**

Il s'agit de sécuriser l'effectif en assurant un paiement rigoureux des salaires et des primes, en suivant la gestion des présences et des absences, des heures supplémentaires, en planifiant les congés annuels, en organisant les remplacements...



Le Management et les RH

- 4) la motivation **positive** (récompenses : félicitations, primes, promotions)
et **négative** : sanctions (réprimandes, réduction ou suppression d'une prime, rétrogradation, licenciement).
- 5) la **communication** et la **transparence**
Il est essentiel que le collaborateur ait les informations nécessaires à l'accomplissement de sa tâche, tout en ayant une vue précise des objectifs de l'entreprise.
De nos jours, l'abondance d'information (encore appelée « pollution ») a rendue nécessaire la mise en place de systèmes de gestion de l'information, comme les systèmes de *knowledge management* (système d'exploitation pour capitaliser les connaissances et les partager).
- 6) par la **planification** des tâches et leur affectation aux personnes les plus compétentes, disponibles pour une meilleure productivité.



Le SIRH

Un Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) est un système gérant un ensemble de **briques logicielles** permettant d'automatiser un certain nombre de tâches liées à la gestion des ressources humaines et d'en assurer un suivi.

Ces briques (ou applications) concernent plusieurs domaines :

- *gestion administrative du personnel*
- *tableaux de bord sociaux*
- *plate-forme de formation (dont e-learning)*
- *gestion des compétences et carrières*
- *paie*
- *gestion des temps et des activités...*

Un **portail RH** permet généralement aux différents services concernés de travailler en mode **collaboratif**, tout en n'ayant accès qu'aux contenus qui leur sont dédiés.

Les applications sont accessibles aux **employés** pour consulter les informations ou modifier leurs propres données ; aux **managers** pour les décisions du service (recrutement, prime...).



L'e-RH

L'impact des nouvelles technologies sur la GRH : applications en réseaux des tâches de la GRH.

1- e-administration

Principale application permettant de créer de la valeur.

2- e-gestion de carrière

e-mobilité : gestion de la mobilité interne et internationale pour les cadres, redonnant aux salariés une part de pouvoir dans la conduite de leur carrière :.

career center : pôle dédié aux jeunes dans l'orientation de leur projet professionnel.

3- e-formation

- Le catalogue de formation en ligne
- La dimension administrative du processus de formation
- L'opportunité de méthodes d'apprentissage innovantes : l'e-learning



L'e-RH

4- e-recrutement

C'est l'une des applications les plus répandues. Il facilite la gestion complète du processus.

Avantages :

Une communication plus détaillée et internationale

L'accélération du processus de recrutement

La réduction des coûts

Inconvénients :

Des profils encore peu diversifiés

Des réponses parfois bâclées



L'e-RH

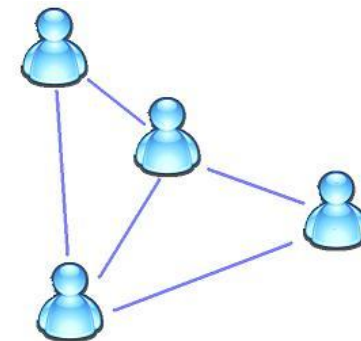
Le recrutement et les réseaux sociaux

Un *réseau social* est un ensemble d'entités sociales (individus ou des organisations) reliées entre elles par des liens créés lors d'interactions sociales.

Il se représente par une structure ou une forme dynamique d'un groupement social.

Les réseaux sociaux sur internet sont les plus connus, mais il existe également:

les réseaux d'anciens diplômés,
les réseaux associatifs et sportifs,
les réseaux familiaux...





L'e-RH

Le recrutement et les réseaux sociaux

Evolution des réseaux sociaux grâce à Internet

1995: Création de « Classmate.com », premier réseau social à proprement parlé

1999 « Compagnies of Friends », introduit le réseautage dit d'affaires sur internet.

2001 : des sites web utilisent des cercles d'amis en ligne

2004 Création de « Facebook », 15millions de français utilisent ce réseau en janvier 2010.

2010: Il existe plus de 200 sites de réseautage social (Viadeo, Twitter, Copains d'Avant...)