

Les politiques du personnel

Définition

- Ces politiques regroupent la totalité des objectifs et des principes directeurs formulés par la Direction Générale en matière de personnel, afin de piloter les actions concernant, tout le personnel. Il s'agit de
 - La politique d'emploi : Le recrutement, La sélection, L'accueil et l'intégration
 - La politique de formation
 - La politique de rémunération

1. La politique d'emploi

- « Le capital humain »
- La politique d'emploi prend en charge les activités jointes à la prévision en matière de personnel, au recrutement, à la sélection et à l'intégration des nouveaux recrutés.
 - a) Le recrutement
 - Sa visée est de déterminer les principes qui permettent à l'organisation d'acquérir un candidat adaptable à l'emploi et en lui permettant d'avoir une confiance de réussir.
 - La difficulté qui s'impose à tout recrutement est de garantir la préférable harmonie entre les aptitudes individuelles et les besoins d'un poste ; les risques peuvent être minimiser par l'usage des techniques avérées.
 - Il est nécessaire de disposer de la fiche poste-profil où sont déterminées les exigences du poste et les aptitudes indispensables afin de permettre aux postulants de se situer au regard du poste de travail ; c'est découvrir en détail le comment et le pourquoi du poste, les diverses tâches à réaliser et les objectifs attachés à ce poste en quantitativement et qualitativement.
 - Tout recrutement doit être au quotidien le reflet d'une politique entière de GRH. La priorité aux ressources internes doit être une doctrine de la politique RH et le recours aux candidats externes doit se baser sur l'incapacité de discerner dans la structure le profil recherché.
 - b) La sélection
 - C'est un processus qui permet de répondre le plus aux besoins du poste de travail. Chaque poste dispose d'une spécification admettant d'affirmer les connaissances et les expériences sollicitées afin de parvenir aux résultats prévus.
 - La spécification de poste est déterminante, car il est malaisé de parvenir à une bonne sélection des postulants sans la spécification. Les postes sont en perpétuelle mutation, ce qui impose constamment la révision de leurs spécifications afin d'actualiser les divers outils de gestion.
 - La sélection est continuellement recherchée, puisqu'elle permet de conserver ceux qui répondent aux besoins de l'entreprise. Mais à condition qu'elle soit faisable : présentation de plus de candidats qu'il n'y a de postes à octroyer.
 - c) L'accueil et l'intégration
 - Le nouveau recruté doit se sentir à l'aise une fois dans le personnel. Car ce premier contact avec le monde du travail est très émotif et significatif pour lui : de ce premier contact découlera l'accessibilité avec laquelle l'agent s'adoptera dans l'organisation.
 - Il faut faire entrer le nouveau recruté dans le personnel et veiller pour son accueil et son intégration dans des bonnes conditions : il ne s'agit pas seulement d'attirer des candidats mais il est meilleur de savoir les préserver.

2. La politique de formation

- Plusieurs auteurs préconisent que, le futur des organisations dépendra inévitablement de la formation du personnel. C'est un instrument de développement, de croissance et de garantie d'un faible turnover.
- Le monde du « savoir » est en perpétuelles mutations, la spécialisation s'impose et donc la formation devient un impératif incontournable. Il s'agit de favoriser des plans de formation soutenus par des besoins distinctement identifiés, pour permettre au personnel d'avoir le niveau de compétences nécessaire pour accéder à des postes supérieurs.
- Source de richesse pour le personnel et les organisations, la formation permet également aux personnel de parvenir à des postes plus supérieurs.
- On note plusieurs types de formation : initiale, permanente, d'évolution et managerielle. Toutefois, la formation ne progressera pas beaucoup le travail des individus si ces derniers reçoivent nullement des services de GRH de rétroaction; c'est penser à une évaluation de la formation.

3. La politique de rémunération

- L'objectif essentiel d'une politique de rémunération est de fournir des conditions améliorées pour recruter, conserver et motiver le personnel
- L'organisation doit dans sa politique de GRH prendre en considération le comportement du personnel et de leur proposer un système de rémunération conforme à celui existant sur le marché du travail et aussi conçu sur l'évaluation réelle du prix de travail.
- Pour diriger à bien une politique de rémunération flexible et adéquate par rapport à l'environnement, il est indispensable d'établir une politique salariale prenant en considération un certain nombre de critères : l'attractivité, la flexibilité, la motivation, l'impartialité et la rationalité.