

## POUGNE PHOENIX TEM



## Gestion des RH

### Définition gestion des RH:

La gestion des RH, c'est le management du capital humain, c-à-d des moyens humains dont l'ent a besoin et/ou dont elle dispose et des adaptations nécessaires pr atteindre ses objectifs: réussir à produire ce qu'elle a défini dans sa stratégie d'entreprise.

La GRH c'est ttes les actions pr mettre en place l'organisation de l'entreprise: le recrutemt, la formation, la rémunération.

### Historique des RH:

fin 19ème s, début 20ème s.

Au début → administration du personnel à la gestion stratégique des ress humaines en qqes étapes:

- surveillance hiérarchique et sanctions → industrialisation du 19ème s
- taylorisme: optimisation des chaines de production: gd succès économique. Profil RH: ancien militaire
- la motivation, l'expression des sala et la recherche de l'excellence. Déb au Japon puis USA puis France → le toyotisme. Profil RH: sociologue, psy
- la gestion stratégique des RH → période actuelle

### Les gds enjeux de la fonction:

- permettre à l'entreprise d'avoir les moyens humains nécessaires pr atteindre ses objectifs
- adapter qualitativement et quantitavemt les effectifs aux besoins
- garantir le climat social/l'éthique
- favoriser la motivation des salariés
- garantir les enjeux financiers (budget RH: masse salariale, recrutemt, formation, com

interne..)

- garantir le respect des obligations légales
- veiller à l'employabilité des sala

Cycle:

Recrutemt → formation → rémunération → évolution → recrutemt etcc

### **Les activités de la GRH:**

Recrutement: démarche d'attraction, de sélection des candidats et d'intégration des nveaux salariés dans l'entreprise

Formation: démarche de définition des besoins de dvppemt des compétences des sala et de mise en place d'action d'apprentissage

Rémunération: évaluation de la nature et du montant des modes de rétribution des sala et de leur attribution effective en fonction de la contribution de ces derniers

Évaluation: démarche d'appréciation de l'atteinte des objectifs par le salarié, de détection des difficultés rencontrées, de définition de l'évolution de ces objectifs

GPEC: Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des Compétences

→ démarche de prévision de l'évolution quantitative et qualitative des besoins de l'entreprise en terme d'emploi, d'effectifs et de compétences.

Gestion des carrières: démarches de repérage et de suivi de certains profils de sala en vue de leur proposer une évolution professionnelle personnalisée dans l'entreprise.

Relations sociales: gestion des relations entre les représentants de l'employeur et les représentants des sala → délégués du personnel, CE, syndicats, CHST) en vue de rep aux évolutions économiques, sociales et sociétales de l'ent.

Condition de travail: démarche de définition des activités d'un poste et de ses conditions d'exercices, des conséquences en terme de productivité et de santé et de mise en place d'amélioration

Les attentes de chacun, la satisfaction de tous → la DRH se doit de satisfaire tt le monde

- les managers
- le comité de direction
- les actionnaires
- les salariés
- les IRP (Instance Représentative du Personnel)
- les extérieurs (URSAF: les contrôleurs, IW: inspection du travail)

La DRH doit déterminer la politique RH et la mettre en œuvre.

Com interne → veiller à la bonne circulation des messages

Recrutement → valide les besoins de postes à pourvoir, assure le recrutement de la sélection

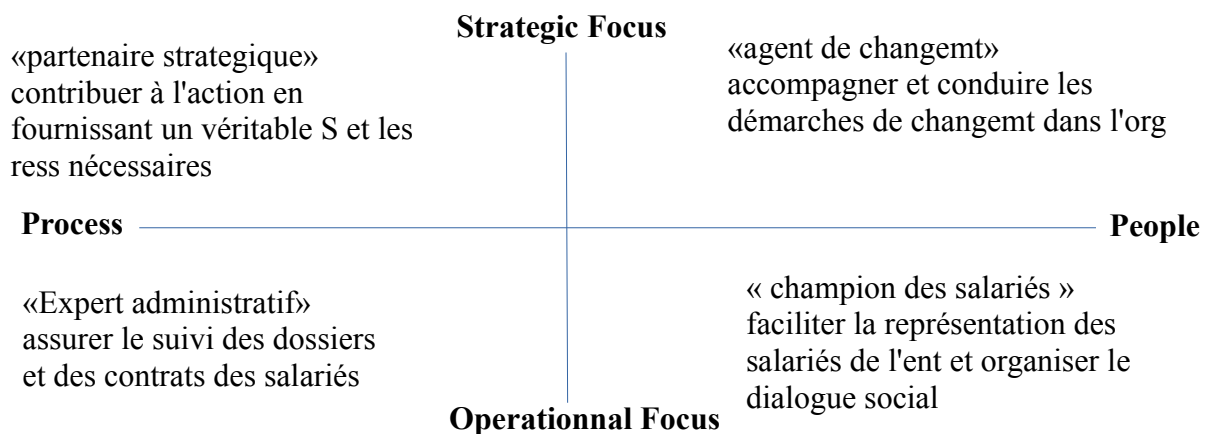
à l'intégration du candidat

Formation/DEV RH → définit et met en œuvre le plan de formation

Juridique → veille à l'application du droit social

Administration du personnel/paies → assure la gestion administrative, établit le paiement, règle les charges sociales

### **Les différents rôles des fonctionnels RH selon ULRICH**



### **Les autres acteurs de la gestion des RH:**

Rôle classique des manages aux RH: les laisser choisir leurs collaborateurs, évaluer le salarié, il va faire remonter les besoins de formation

Les nveaux rôles: formateur «pompier», contribution à la réalisation des fiches de poste, identification et anticipation sur les risques psychosociaux

Les représentants du personnel: véritables acteurs de la GRH → consultés sur de nbreux aspects de la GRH et du fonctionnemnt des organisations

### **De la stratégie d'entreprise à la politique RH:**

- approche systémique
- définition des objectifs RH/objectif société
- déclinaison en plans d'actions RH
- mise en œuvre et suivi d'étapes de la réalisation

### **Approche systémique pr déterminer la stratégie d'entreprise**

- analyse du marché sur lequel l'ent se situe ent terme de concu, positionnemnt, produits, prix, services
- quels sont les fact clés de succès?
- analyse forces/faiblesses – risques/opportunités
- cœur de métier de l'ent et dvppemts possibles
- quelle est la val ajoutée de l'ent en terme sociétal, humain, de rentabilité..
- est ce que ns faisons bien ce que ns devons faire?
- que pourrions ns améliorer pr performer encore +?

### **Déf de la pol RH:**

définie sur psieurs années, colonne vertébrale des ress humaines, certains axes sont ds les gênes de l'ent. Ex: valeurs humaines, éthique..

D'autres axes seront déterminés par les obj fixés pr l'année: apporter de nvelles compétences, via le recrutemt en formation, fidéliser une catégorie de personnel