FONCTIONS DE L'ENTREPRISE (2ÈME PARTIE) LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES

La fonction Ressources humaines

- Si certaines entreprises sont aussi performantes ou innovantes, c'est parce qu'elles disposent d'un élément un peu particulier :
 - > leur personnel.
- De nombreux entrepreneurs n'hésitent pas à dire que
 - ➤ les hommes et les femmes qui travaillent dans leur entreprise sont leurs meilleurs atouts.

La fonction Ressources humaines

- Gérer ce personnel n'est pas une chose facile.
 - > Comment faire pour trouver le bon niveau de salaire?
 - Comment motiver ses salariés ?
- La fonction Ressources humaines doit essayer d'utiliser au mieux cette ressource un peu spéciale, les hommes.

La fonction Ressources humaines : quelle définition pour quels enjeux ?

La définition

La fonction Ressources humaines a pour mission :

- de faire en sorte que l'organisation dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement
- > et que ce personnel fasse de son mieux pour améliorer la performance de l'organisation,
 - o tout en s'épanouissant....

La fonction Ressources humaines : quelle définition pour quels enjeux ?

- Quels enjeux?
- Plusieurs niveaux :
 - Sur le plan de la production, la fonction RH va permettre à l'entreprise de disposer d'un personnel compétent qui pourra améliorer la productivité de l'entreprise.
 - > Sur le plan commercial, la gestion des RH va contribuer au recrutement de personnel de vente (vendeurs, directeurs de magasin) efficaces et motivés. Grâce à eux, les ventes pourront donc être améliorées.
 - > Sur le plan financier, une gestion pertinente du personnel va permettre de limiter les dépenses liées aux salaires. Le salaire ne sera plus seulement un coût pour l'entreprise, mais un investissement.
 - Sur le plan stratégique, la fonction RH permet à l'entreprise de se différencier de la concurrence grâce à l'excellence de son personnel. Ses salariés

- La fonction RH s'attaque à plusieurs tâches que l'on peut regrouper selon 4 grands axes.
- 1. Le recrutement des salariés
 - ➤ la recherche d'une adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences d'un individu.
- Ayant repéré ses besoins en personnel, l'entreprise devra formuler précisément ses attentes et les compétences nécessaires pour y répondre.

- Une fois cette fiche de poste rédigée,
- ➤ le candidat sera sélectionné à la fois sur ses compétences actuelles,
- > mais aussi sur la facilité avec laquelle il pourra en acquérir d'autres à l'avenir, si l'entreprise en a besoin.

- Longtemps, la gestion des ressources humaines a été limitée au
 2. service de paie des salaires.
- La rémunération a une double dimension :
 - > c'est un coût pour l'entreprise (« charges de personnel ») ;
 - > mais c'est en même temps un **facteur de motivation** pour le salarié.

- Le salaire est l'équilibre résultant de ces deux forces :
 - à la hausse pour le salarié, à la baisse pour l'entreprise.
 - rémunération ≠ salaire :
 - une partie du salaire peut dépendre des performances du salarié (partie variable).
 - On peut aussi y ajouter des rémunérations en nature :
 - voiture de fonction, téléphone portable, assurancevie,...

- 3. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- La gestion du personnel ne se fait pas seulement à un instant donné.
 - ➤ La fonction RH doit prendre en compte les besoins futurs de l'entreprise.

- Des scénarios concernant le futur de l'entreprise sont élaborés.
 - > pour mettre en évidence les besoins en personnel de l'entreprise.
- La fonction RH définit les actions nécessaires pour combler ces besoins :
 - > recrutement de personnels extérieurs,
 - formation du personnel interne,
 - > recours à des sous-traitants...

- 4. L'amélioration des conditions de travail
- La gestion des conditions de travail s'est longtemps concentrée sur la gestion des risques et de la sécurité sur le lieu de travail.
 - Objectif : réduire les accidents et les maladies liées au travail

- Cette approche en termes purement physiques s'est doublée d'une approche plus psychologique.
 - Les conditions de travail concernent désormais le stress et la motivation des salariés.
- Moins un salarié est stressé, (ou plus un salarié sera motivé),
 - > meilleures seront ses performances dans l'entreprise.

- Quelle flexibilité pour le personnel ?
- Comme toutes les autres fonctions, la fonction RH est soumise à un impératif de flexibilité.
 - > Or, flexibiliser un processus de production est « facile »,
 - Mais, il est plus difficile de demander à des travailleurs d'arrêter de travailler pendant une période
 - o car ils ne toucheraient plus de salaires.

- De nombreuses entreprises concentrent donc leurs efforts sur un noyau dur de collaborateurs très performants.
 - Pour faire face aux fluctuations de l'activité, elles font appel à des travailleurs intérimaires ou en CDD.
 - Mais, ce type de fonctionnement n'est pas sans limite
 - puisqu'il a pour effet de développer le phénomène des travailleurs précaires.

- La recherche de motivation et de flexibilité du personnel s'est traduite par une pression croissante de l'entreprise sur ses salariés.
 - une certaine forme de pression peut-être positive sur la performance des salariés,
 - MAIS, trop d'attente de la part de l'entreprise peut s'avérer néfaste
- D'où le développement du stress au travail

- Ainsi, plus de 20% des salariés déclarent que leur santé s'est dégradée du fait du trop fort stress au travail.
 - > Cas les plus extrêmes : les suicides.