Partie 4 : La gestion des ressources humaines (GRH)

Introduction

Les évolutions de l'environnement de l'entreprise ont entraîné de profonds changements dans le rôle, la place et le statut des salariés. On est ainsi passé d'une **politique du personnel**, reposant sur une conception purement quantitative des travailleurs (les effectifs, la réduction du coût salarial..), à une **gestion des ressources humaines** au contenu plus large ; en ajoutant aux aspects quantitatifs des aspects qualitatifs (motivation, communication, implication, considération…).

Définition de la gestion des ressources humaines (GRH) :

La GRH consiste à définir des mesures (politiques, procédures) et des activités (recrutement, formation, gestion prévisionnelle…) visant des performances des individus et des organisations.

La GRH a pour finalité de :

« Mettre à la disposition de l'organisation de façon permanente en effectifs suffisants et à un coût optimal des ressources humaines motivées compétentes pour réaliser les objectifs dans le meilleur climat possible »

Chapitre 1 : Les enjeux et les domaines de la GRH

I. Les enjeux de la GRH

1. Les changements technologiques

Les changements technologiques, et en particulier les TIC (technologies de l'information et de la communication) concernent aujourd'hui toutes les entreprises. Les conséquences en matière d'emploi, de compétences, de conditions de travail et d'aménagement des temps de travail, de formation, de motivation et de rémunération sont considérables.

Ces mutations technologiques impactent les entreprises en créant de nouveaux enjeux pour la gestion des ressources humaines :

- Les nouvelles technologies modifient l'organisation du travail et bouleversent les structures, ce qui impose à la fonction RH de mettre en place de nouveaux modes d'organisation du travail ;
- Elles permettent l'accroissement de la productivité mais cela peut entraîner des sureffectifs qu'il faut gérer par la mise en place des plans sociaux (licenciements) ;
- L'évolution technologique crée, modifie, remet en cause et fait disparaître des emplois. Dans ce cadre l'entreprise doit chercher en permanence à améliorer le niveau de qualification de ses salariés, en organisant par exemple des formations ciblées, et développer de nouvelles compétences.
- La durée de vie des équipements diminue pour cause d'obsolescence et leur coût devient de plus en plus élevé. Cela nécessite un accroissement de la durée d'utilisation des équipements par l'adoption de diverses formes d'aménagement du temps de travail.

2. Les changements économiques et sociaux

Ces dernières années sont marquées par l'accentuation et l'internationalisation de la concurrence, le ralentissement de la croissance économique ou même la crise financière et économique, la saturation des marchés et aussi des mutations sociales (exemple : développement du syndicalisme). Ces changements imposent à l'entreprise des efforts en termes d'innovation, de flexibilité, de productivité et de qualité. Pour conserver sa compétitivité dans ce contexte, l'entreprise doit mobiliser tout le potentiel de ses hommes : leur imagination, leur professionnalisme, leur motivation, leur responsabilité, leur autonomie, leur capacité d'évoluer.

3. Les changements sociologiques

Les changements de mentalités et la modification des valeurs des individus imposent à l'entreprise de traiter ses salariés différemment. De plus, l'entreprise regroupe des salariés aux aspirations multiples ; la diversité des âges, des formations initiales, des parcours professionnels et des qualifications se traduit par de grandes différences d'attentes.

II. Les domaines de la GRH

On distingue généralement trois grands domaines de la GRH :

1. Gestion du personnel

Ce domaine a pour mission de chercher en permanence l'équilibre entre la rentabilité de l'entreprise et le bien-être des salariés. Il englobe plusieurs tâches (**le recrutement**, **la rémunération** et **les conditions de travail**) ;

2. Relations sociales

Elles désignent les rapports entre les salariés et l'employeur ou la direction générale de l'entreprise. La nature de ces relations détermine celle du climat social. Un mauvais climat social se traduit par des conflits. Pour sa part ce domaine contient plusieurs tâches.

3. Intégration du personnel

Ce domaine vise l'implication des salariés à travers **la formation**, **la communication**, **la gestion de carrière**, ainsi que **l'intéressement** et **la participation**.

N.B : Ces points seront détaillés dans les prochains chapitres.

OUBEJJA