

M18-Fonction Gestion des Ressources Humaines et Compétences

Évolution du Concept : Le concept de gestion des ressources humaines (GRH) a évolué du simple traitement du personnel considéré comme un coût, à une gestion stratégique du capital humain, reconnu comme un investissement précieux pour l'entreprise.

Définition de la GRH : La gestion des ressources humaines implique une gestion scientifique et opérationnelle des employés, valorisant leur potentiel et leur contribution à l'organisation.

Enjeux de la GRH :

- **Flexibilité :** Adaptation rapide aux changements opérationnels et stratégiques.
- **Individualisation :** Gestion personnalisée des rémunérations, des évaluations annuelles, des carrières, des formations et des horaires de travail.
- **Implication des Employés :** La motivation et la satisfaction des employés sont cruciales pour la compétitivité. La culture d'entreprise et l'identité au travail jouent un rôle clé.
- **Création de Valeur et Intrapreneuriat :** Encouragement de l'innovation interne pour maintenir l'avantage concurrentiel.
- **Gestion des Compétences et Talents :** Valorisation des compétences fondamentales et distinctives, et gestion stratégique des talents rares.
- **Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) :** Promotion du bien-être au travail et de la responsabilité sociale.

Fonctions de la GRH :

- **Gestion Prévisionnelle des Effectifs (GPE) :** Anticipation des besoins quantitatifs et qualitatifs en personnel.
- **Recrutement :** Analyse des besoins, recherche de candidats internes et externes, sélection, et intégration.
- **Promotion et Évaluation :** Suivi des carrières, évaluation des performances, et gestion des rémunérations.
- **Aménagement du Temps de Travail :** Flexibilité des horaires, télétravail, travail par équipe, et gestion du temps partiel.
- **Relations avec les Partenaires Sociaux :** Négociation avec les délégués du personnel et syndicaux.

Importance de la GPEC : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est essentielle pour aligner les ressources humaines avec la stratégie globale de l'organisation, anticiper les besoins futurs, et développer les compétences nécessaires.

Outils et Méthodes de la GPEC :

- **Étude de la Pyramide des Âges :** Analyse des profils pour déterminer les besoins en recrutement et promotion.
- **Référentiels de Compétences :** Définition des savoirs, savoir-faire et savoir-être requis pour chaque emploi.
- **Bilan de Carrière :** Évaluation des attentes et des compétences des salariés, et planification des moyens pour atteindre leurs objectifs.
- **Formation et Recrutement :** Correction des écarts de compétences par la formation interne et l'acquisition de compétences externes.
- **Mobilité et Dé-recrutement :** Gestion des licenciements, des départs à la retraite, et promotion de la mobilité horizontale et verticale.

En résumé, la gestion des ressources humaines vise à optimiser l'adéquation entre les salariés et les emplois, en termes d'effectifs, de qualifications et de motivation, tout en créant de la valeur pour l'entreprise.