Économie et Organisation Administrative des Entreprises : 2 BAC Eco-SGC

Séance 14 (Les enjeux et les domaines de la GRH – Cours)

Professeur : Mr JABER Naoufal

Sommaire

I- Définition de la GRH

II – Les enjeux de la GRH

2-1/ Introduction

2-2/ Les enjeux économiques et technologiques

2-3/ Les enjeux sociaux

III- Les styles de commandement

IV- Les domaines de la GRH

4-1/ La rémunération du personnel

4-2/ La gestion des carrières

4-3/ La gestion administrative

4-4/ La formation des salariés dans l'entreprise

4-5/ La motivation

4-6/ La communication

4-7/ Le dialogue social

I- Définition de la GRH

La gestion des ressources humaines (la GRH) est un ensemble de fonctions et de pratiques ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité et efficience, en soutien de la stratégie d'une organisation.

II – Les enjeux de la GRH

2-1/ Introduction

Face aux défis économiques, sociaux et technologiques, la qualité du management des ressources humaines est un facteur clé de succès essentiel. Les dirigeants savent que la mobilisation optimale des ressources humaines donne à l'entreprise un avantage compétitif déterminant.

2-2/ Les enjeux économiques et technologiques

Les mutations technologies et l'ouverture internationale des marchés ont rendu l'environnement de l'entreprise de plus en plus aléatoire.

Cela conduit l'entreprise à gérer de façon plus fine ses ressources humaines en misant sur la qualification, la motivation et l'implication du personnel.

2-3/ Les enjeux sociaux

La gestion des ressources humaines (GRH) devient stratégique.

La gestion des ressources humaines consiste en la gestion des hommes au travail dans les organisations.

La chute du taylorisme et les travaux du mouvement des relations humaines ont souligné la dimension affective de l'Homme au travail.

Le travail est un fait social et l'entreprise doit tenir compte des nouvelles aspirations de l'Homme pour qui le travail est une source d'épanouissement et de réalisation de soi.

III- Les styles de commandement

C'est la manière dont le dirigeant dirige le personnel.

- Style autoritaire: Le dirigeant prend seul toutes les décisions, il ne consulte pas les subordonnés.
- Style paternaliste: Le personnel est lié à son chef par des relations affectives.
- Style consultatif: Les subordonnés sont consultés sur les décisions à prendre.
- Le style participatif: Le manager associe les collaborateurs à la prise de décision.

IV- Les domaines de la GRH

4-1/ La rémunération du personnel

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectué par le salarié, elle permet de motiver le personnel, attirer les personnes dont l'entreprise à besoin pour son développement et d'encourager les performances.

4-2/ La gestion des carrières

Elle passe entre autre par la formation des salariés et par la mise en place d'une procédure de promotion permettant au salarié de progresser dans l'entreprise.

4-3/ La gestion administrative

Depuis des formalités d'entrée du salarié dans l'entreprise à la gestion des différentes relations qui lient les entreprises avec les administrations publiques.

Son champ s'élargit à la gestion des effectifs qui permet de maintenir l'équilibre entre les besoins et les ressources en personnel de l'entreprise (plan de recrutement et plan de licenciement entre autre).

4-4/ La formation des salariés dans l'entreprise

Elle prend en compte l'ensemble des actions mises en place qui ont pour objectif une mise à niveau ou une qualification du personnel de l'entreprise.

4-5/ La motivation

C'est ce qui permet à chacun de chercher à s'améliorer et à progresser.

La tâche de la GRH est d'essayer d'utiliser la motivation du personnel afin d'augmenter au mieux sa productivité et d'améliorer son efficacité, et le pousser à s'investir dans son travail et rester dans l'entreprise.

4-6/ La communication

Informer les salariés sur la vie de l'entreprise et les sensibiliser aux enjeux du moment.

Elle a pour but d'améliorer les relations humaines et le climat social dans l'entreprise.

4-7/ Le dialogue social

Il se réalise par des méthodes de communication au travers des instances de représentation du personnel par la négociation collective, ainsi que par l'expression et la résolution des conflits.