

# **Audit des ressources humaines**

**Par GUYANDIGA**

**GUYZANGA**

**EMMANUEL**

**École E.G.I.S**

# CHAPITRE I

## GENERALITE SUR LES RESSOURCES HUMAINES

A faint, stylized illustration of two hands shaking, symbolizing agreement or partnership, is visible in the background of the slide.

# I. HISTORIQUE

- Avant la guerre mondiale(1900à1919) : faible apparition de l'organisation salariale
- Après la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale(1920 à1939) : organisation hiérarchique et intégration des organes syndicale
- Les trente glorieuses : uniformisation et standirsation des emplois
- La mondialisation et nouvelles technologies de l'information : participation directe et recours à l'intelligence

# II. Notion générale du GRH

- Définition:  
*la GRH est l'ensemble des responsabilités et des activités de planification, d'organisation, de direction et de contrôle des ressources humaines au service des organisations de travail*
- *. Les éléments constitutifs de la GRH*
  - **DES PRATIQUES DE GESTION**(recruter, mobiliser, évaluer, former)
  - **DES ACTEURS MULTIPLES**  
(interne et externe)
  - **DES RÈGLES ET DES NORMES**
  - **DES POLITIQUES DE GESTION**

# La fonction R.H

- *planification de ressources humaines* , -évaluer la demande et l'offre de travail
- *l'embauche, l'accueil et l'intégration des ressources humaines*
  - d'offrir formellement le travail au candidat recruté et sélectionné
  - l'adaptation de l'employé à son nouvel environnement de travail
- *La rémunération*-entreprise doit développer une bonne politique de rémunération
- *Évaluation du rendement*- souligner les points positifs tout en abordant également les éléments qui nécessitent une amélioration
- *Santé et sécurité au travail* , -l'obligation de veiller, par des mesures concrètes, à la santé et à la sécurité de leurs employés.
- *supervision, encadrement et formation*
- *Mesure disciplinaire*

# Chapitre 2

## L'AUDIT DES RESSOURCES HUMAINES



# Objet de l'évaluation

1. Objet recherché et validité de résultat:

- Les objectifs psychologiques
- Les objectifs organisationnels
- Les objectifs de développement
- Les objectifs techniques

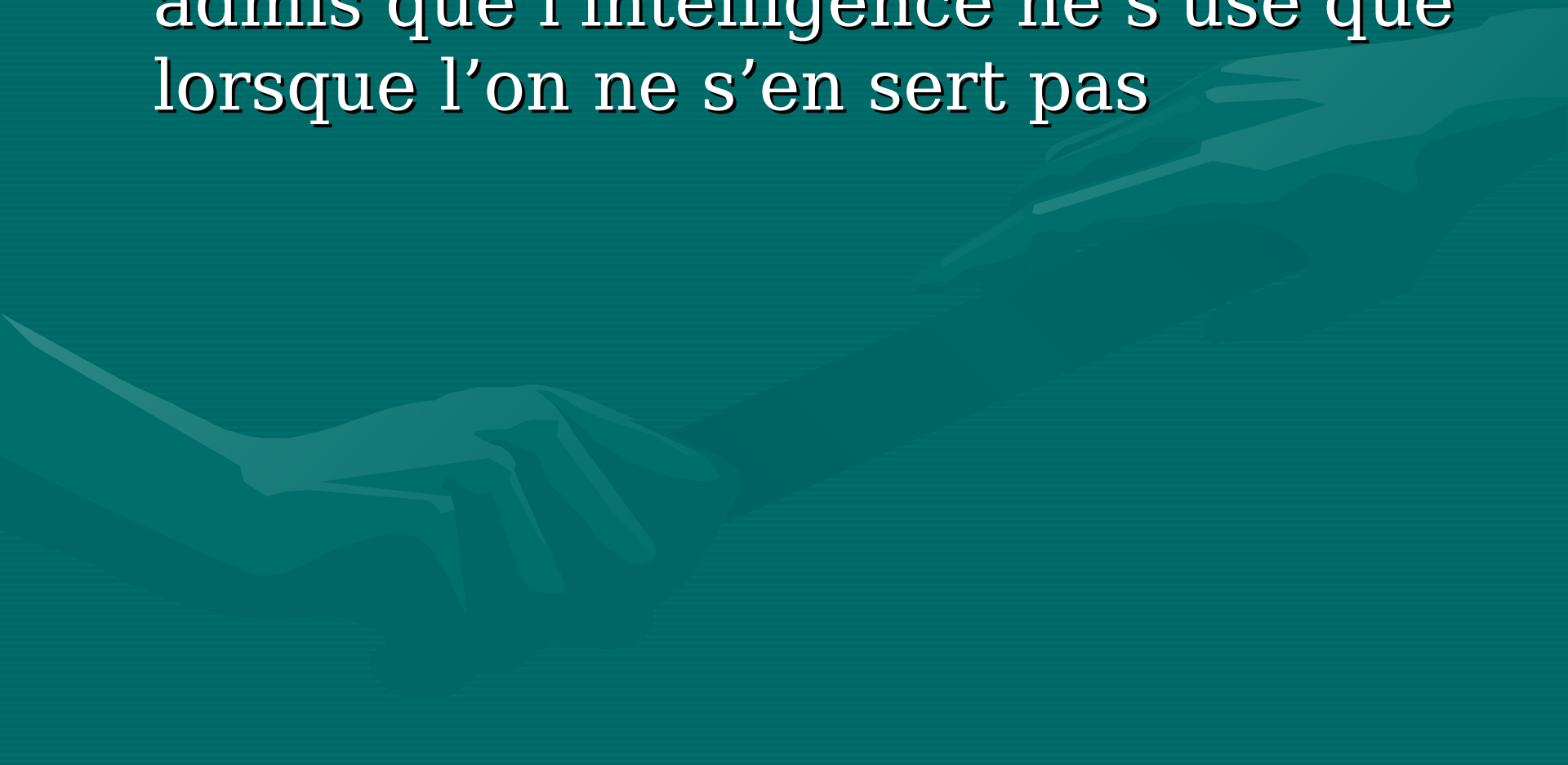
## II . Audit des performances individuelles

Une démarche d'analyse de la performance individuelle apparaît indispensable. Cette démarche s'appuie sur l'analyse du travail. L'apport de l'audit est d'assurer un contrôle de qualité



# III . Audits des potentiels

- Aujourd'hui, il est généralement admis que l'intelligence ne s'use que lorsque l'on ne s'en sert pas



# Chapitre 3

## LA DEMARCHE



# **I. Le pré-diagnostic de l'audit de ressources humaines**

- donner à l'auditeur une vue d'ensemble des principaux problèmes et des risques de la fonction ressources humaines de l'entreprise ou de l'établissement audité,
- Mauvaises pré- diagnostic seront beaucoup plus dommageables qu'utiles par les recommandations qu'elles peuvent entraîner

# Processus de l'audit de ressources humaines

- ◆ *Fondement :*

évaluer l'efficacité de l'ensemble ou d'une partie des ressources humaines,

- ◆ *domaines de l'audit de RH :*

s'applique aussi bien à la fonction personnel , à ses sous-fonctions et à des programmes particuliers dans les niveaux administration, gestion et stratégie.

- ◆ *spécificité :*

essentiellement sur la nature du domaine audité

# Déroulement de l'audit des R.H

**Recueil  
de  
l'informa  
tion**

**analys  
e**

**Vérificati  
on**

**Evalua  
tion**

**reco  
mma  
ndati  
on**

# Outils et techniques de l'audit de R.H

- le recueil de l'information,
- l'analyse des informations,
- la présentation des résultats.

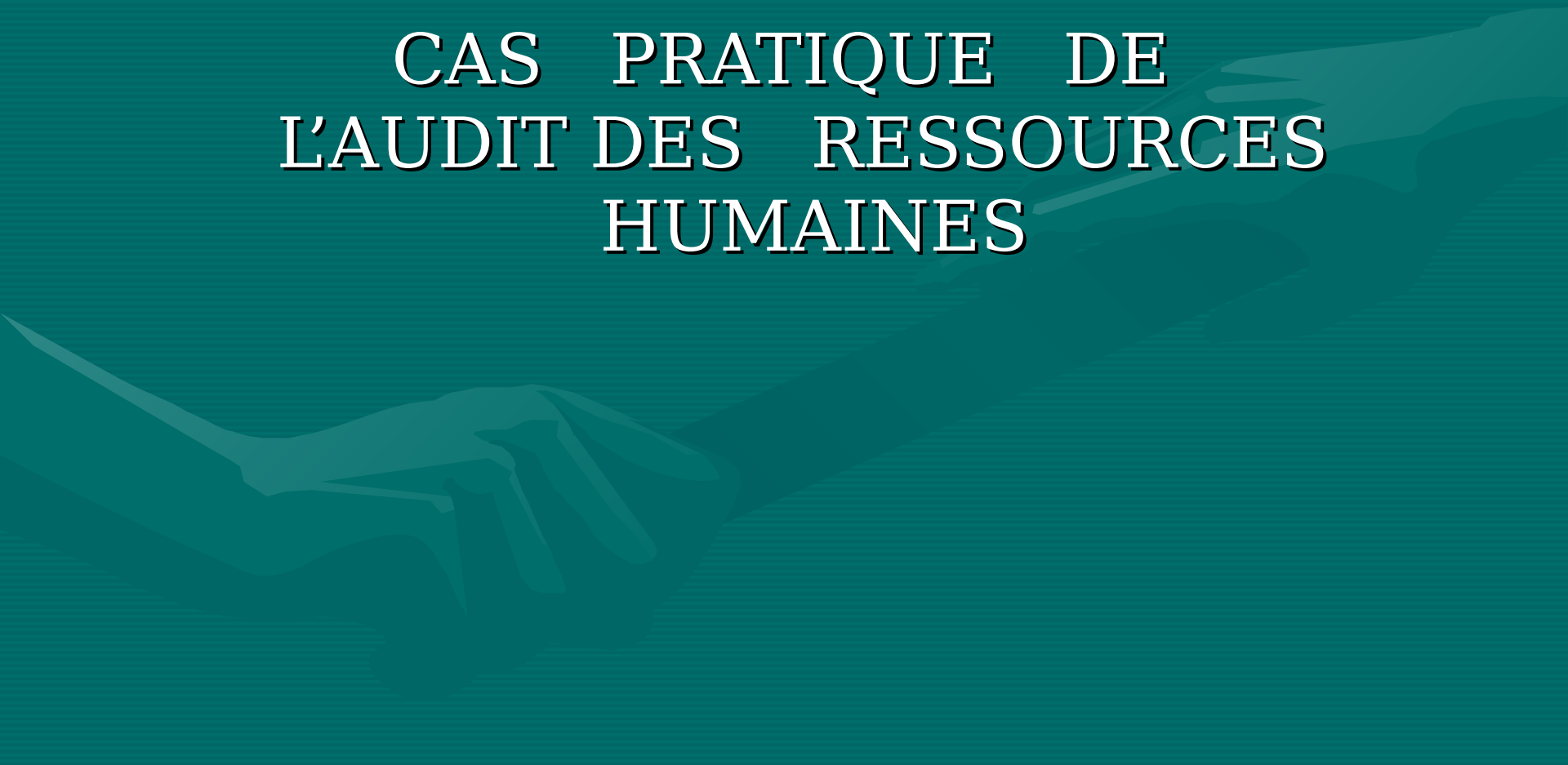
Liste non exhaustives

# Types général d'audit de R.H

1. Audit de l'absentéisme
2. Audit de l'emploi et du recrutement
3. Audit de la paie
4. Audit de la formation
5. Audit de la rémunération

# Chapitre 4

CAS PRATIQUE DE  
L'AUDIT DES RESSOURCES  
HUMAINES





# Déroulement d'une mission d'audit de RH à l'alem



# PHASE D'ETUDE

