

INTRODUCTION A LA GRH

- « Ce qui différencie l'entreprise performante de l'entreprise non performante se sont avant tous les hommes, leur enthousiasme, leur créativité, tout le reste peut s'apprendre ou se copier ».
- Source : Remarque D'un dirigeant d'entreprise.

généralement on peut distinguer deux conceptions de personnel dans l'entreprise.

- **Une conception traditionnelle (personnel-coût)**

le personnel est une menace qui pèse lourdement sur le résultat, et par conséquent il faut le minimiser.

- **Une conception moderne (personnel-ressource)**

le personnel est une opportunité et constitue un moyen de réaliser de bon résultat.

I) Historique de la GRH

évolution

1- de 1850 à 1900

- Non-existence formelle de la fonction du personnel.
- Recrutement direct du personnel par l'employeur.
- Centralisation des tâches: paie et comptabilité relèvent de la direction.
- Naissance dans les usines du poste de secrétaire social dans la seconde moitié du 19^èm siècle.
- Confrontation à des problèmes sociaux d'envergure pour les employeurs avec la révolution industrielle

2- de 1900 à 1940

- Apparition formelle de la fonction dans les organisations.
- Transformation des secrétariats sociaux en service de personnel (SP).
- Tâches des (SP) : rémunération, acquisition et évaluation des RH.
- Accroissement du besoin de SP suite aux études de TAYLOR et de MAYO.

3- de 1940 à 1960

- Emergence de l'activité « relations industrielles » RI.
- Croissance du syndicalisme de masse.
- Elargissement et restructuration de la fonction du personnel.
- Développement des associations de professionnels en RH.
- Priorité à la formation et aux avantages sociaux.

4- de 1960 à 1980

- Maturation de la fonction RH.
- Accroissement de la législation du travail.
- Développement de l'informatique et du traitement de la paie.
- Amélioration des compétences des gestionnaires des RH.
- Influence des sciences du comportement dans l'amélioration des relations humaines.
- Influence de l'approche systémique

5- de 1980 à 1990

- Même statut accordé à la fonction RH qu'aux autres fonctions de l'organisation.
- Gestion de nouveaux problèmes au travail : retraite anticipée, gestion de la carrière santé et sécurité.
- Nombreux services spécialisés dans les grandes organisations.

6- de 1990 à ce jour

- Période de questionnement et de transformation des rôles de la gestion des ressources humaines (GRH).
- Période de redéfinition des compétences des responsables de (GRH).

II) Notions de base

1) Distinction entre AP et GRH

- A) Administration du personnel :** c'est l'image la plus classée de la fonction R.H elle ramasse et organise l'information pour que les décisions prises dans cette organisation soient meilleures. Elle fournit les données de base pour la gestion et règle les problèmes liés à la vie quotidienne des employés à savoir : La paie, l'embauche, relation avec les employés et leurs représentants syndicaux. Elle agit sur le court terme (CT).

- **B) La G.R.H :** Va plus loin en jouant sur le moyen terme et le long terme par des politiques qui concernent l'homme et le social obligeant à faire des choix stratégiques et des choix tactiques. EX : Politique d'emploi (MT et LT) comme choix tactiques : Un programme de formation pour les employés. Elle est donc reliée à la fonction « R.H ». dans son rôle de preneur de décisions. Elle voit à ce que les décisions soient appliquées, évaluées et changées aux besoins. Elle participe à l'élaboration du système de communication et bien sûr à l'effort de cohérence et d'efficacité de l'ensemble de fonctions de l'organisation.

2) Définitions de la GRH

- **Définition 1 :** « La GRH consiste en des mesures (politiques, procédures, etc.) et des activités (recrutement, formation etc.) impliquant des ressources humaines visant à une efficacité et une performance optimales de la part des individus et de l'organisation. »

Définition 2 : « La GRH peut être définie comme étant « une discipline des sciences sociales consistant à créer et à mobiliser des savoirs variés utiles aux acteurs et nécessaire pour appréhender, comprendre, négocier et tenter de résoudre les problèmes liés à la régulation du travail dans les organisations » »

Définition 3 : « La GRH se présente comme l'ensemble des politiques des mesures, quelles que soient leur forme, dont le centre et l'homme au travail, de son recrutement au contrôle de son activité, en passant par sa gestion prévisionnelle ou quotidienne et des modes de communication qui le relie à l'entreprise. »

3) Les missions et les objectifs de la GRH :

A- missions:

Mission économique, liée aux objectifs de l'organisation : Cette mission traduit la subordination de **la GRH** aux objectifs prioritaires de l'entreprise. Elle vise à atteindre une bonne productivité du personnel en plaçant la gestion globale des effectifs et des rémunérations au centre de ses activités.

Mission sociale, liée aux facteurs de motivation du personnel : Cette mission traduit la dimension sociale de **la GRH**. Elle vise à mettre en œuvre les conditions nécessaires pour motiver et satisfaire le personnel au travail.

B- Objectifs:

- ***Acquérir*** : c'est l'une des préoccupations majeures de la fonction ressources humaines. Il s'agit d'attirer vers l'organisation le nombre suffisant de personnes qui possèdent les compétences nécessaires et qui répondent aux besoins de l'entreprise.
- ***Conserver*** : c'est un grand défi pour la fonction RH surtout dans un environnement où les compétences se font rares. Ainsi pour conserver ses compétences, ***la GRH*** doit élaborer des programmes qui vont favoriser la promotion interne et la gestion des carrières.

Développer : le changement perpétuel dans l'environnement de l'entreprise, exige à cette dernière d'avoir des ressources humaines flexibles. C'est par le biais de la formation que l'entreprise souhaite développer les compétences de ses individus et accroître leurs flexibilités.

Motiver et satisfaire : pour atteindre cet objectif, la fonction RH doit se concentrer sur plusieurs domaines. Par exemple, dans le domaine de la rémunération l'accent doit être mis sur l'évaluation des performances individuelles et collectives. Dans le domaine du climat du travail l'effort doit se concentrer sur la communication entre les salariés et les employeurs. Enfin, dans le domaine de la santé l'effort doit porter sur la réduction des accidents du travail par la mise en place des programmes de formation préventive.

La réalisation de ces objectifs permet à la fonction RH d'être efficace. Néanmoins l'efficacité de cette dernière contraint l'entreprise à disposer de moyens lui permettant d'acquérir, de conserver, de motiver et de satisfaire une main d'œuvre de plus en plus compétente et exigeante.