

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Définition	Objectifs			
	Objectifs traditionnels		Objectifs modernes (G. Stratégique RH)	
Ensemble des pratiques de management ayant pour objectif global mobiliser et développer les ressources humains pour une plus grande efficacité et efficience de l'organisation.	Gérer et mobiliser les performances du personnel	Adapter le besoin aux ressources en personnel...	Etablir les plans d'accompagnement (internationalisation, restructuration...).	Etablir un climat de confiance avec les salariés.

1. Les Enjeux de la GRH :

Changements technologiques			Changements éco et sociaux			Changements sociologiques	
Evolution des qualifications	Evolution des effectifs	Evolution des temps de travail	Saturation de la demande	Ralentissement de la croissance économique	Concurrence internationale	Des changements de mentalités	Des changements du sens des valeurs
- ↗ Niveau de qualification. - Acquisition des nouvelles compétences.	Stagnation de Demande → ↘ d'effectifs. - Gestion des sureffectifs...	Aménagement du temps de travail - réduction du temps de travail.	Imposent des efforts			Ont donné un individu qui n'accepte pas facilement de recevoir des ordres et de les exécuter sans discussions.	
			*D'innovation. *De qualité. *De Flexibilité. *De productivité. *De réactivité.				

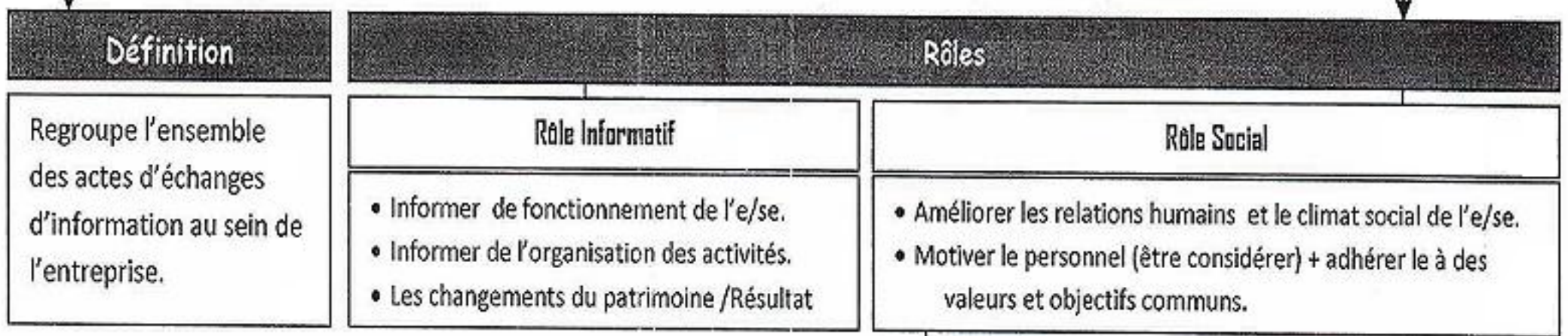
2. Les domaines de la GRH :

Rémunération	Gestion des carrières	Gestion Administratif	La Formation	La communication	Motivation du Personnel	Dialogue Sociale
Moyen de motivation des salariés. → E/se respect et ajouter des compléments de rémunération (Prime d'ancienneté).	Promotion (ترقية) des salariés. → Pour progresser dans l'e/se.	- Gestion de formalités d'entrée. - Gestion des relations avec les administrations. - Plan de Licenciement/ recrutement... - Etc....	l'e/se doit veiller à la qualité de son personnel.. Par la formation pour améliorer les compétences	Facteur de motivation : épanouissement professionnel du personnel.	Contribue à l'accroissement de l'efficacité de système de l'entreprise.	Augmentation de la satisfaction des groupes. → Bon climat sociale. → Dialogue entre toutes les parties.

3. Les Relations Humains dans l'e/se

1. Facteurs traditionnelle de la motivation	2. Analyse théorique de la relation entre l'homme et le travail	3. Styles de Commandement
<p>Facteurs personnels : se considérer + avoir une image positive sur soi</p> <p>F. Professionnelle : motivé par la tâche à accomplir + et pour la responsabilité.</p> <p>F. Relationnels : Etre motivé par les autres + bons climats de travail.</p>	<p>Les auteurs Classiques (Taylor {OST} & Fayol {POCCC}) : homme travail pour percevoir un salaire. la rémunération seul source de motiver.</p> <p>Mouvement de relations humaines : « E. Mayo » les conditions de travail et la dynamité du groupe contribuent à motiver/ démotiver le personnel.</p> <p>Pyramide de Besoins de Maslow : pour motiver un salarié, il faut donc répondre à leur besoins primaires (psycho+sécurité) mais également à leur besoins supérieurs (appartenance...) <i>ex : confier le des responsabilités...</i></p> <p>Les facteurs de motivation selon Herzberg : 1. Facteurs d'hygiène : (sécurité, ambiance, salaire...) - 2. Facteurs de motivation liée à la nature de travail : (responsabilité, autonomie, évolution...) Bon contenu de travail.</p> <p>L'organisation Participatif : psychologue LIKERT : après une enquête, il a déterminé les F. motivations suivantes : - responsabilité du groupe. - fixation des objectifs par groupe.</p>	<p>Autoritaire : décisions centralisés+ Manque de confiance Interne+ Contrôle + Sanctions+ POUVOIR. <u>Faible esprit d'équipe</u></p> <p>Paternaliste : plupart des décisions sont centralisés+ motivation fondé sur les récompenses. Esprit d'équipe remarquablement faible</p> <p>Démocratique /consultatif : décisions stratégiques sont centralisé -D. opérationnelles sont délocalisés. (peu Confiance</p> <p>Participatif : Confiance absolue envers l'équipe de travail + décisions collectifs + coopération entre les membres de l'e/se.</p>

La Communication Interne



Dialogue Social

Les instances (الأطراف) de représentation du personnel dans le dialogue sociale

Instances	Rôles	Composition
Comité d'e/se	Gestion des œuvres sociales	
Délégué du Personnel	Exprimer les réclamations du personnel	
Section syndicale d'e/se	Exprimer les revendications (المطالب) signé les conventions collectives	

BUT : Gestion des Conflits


Conflits Individuelles

Quoi ? : conflit entre un seul salarié avec son supérieur/direction

Pourquoi ? : Non exécution d'un acte(s) du contrat de travail

Que faire ? : 1. Direction hiérarchique - 2. Tribunal (juridique)

Solution : 1. Sanctions hiérarchiques.
2. Intervention de l'inspection de travail.




Conflits Collectifs

Quoi ? : Conflit entre groupe de salarié avec la direction de l'e/se.

Pourquoi ? : Revendications des salariées

Que faire ? : Grèves, manifestations...

Solution : Négociations, arbitrage, Médiation...



4. Le Recrutement :

1. DEFINITION

Consiste à rechercher de nouvelles compétences humains soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'e/se.

1. R interne : faisant appel à du personnel déjà dans l'e/se.

2. R Externe : embauche d'un personnel extérieur.

Promotion : nomination d'un emploi de grade supérieur.

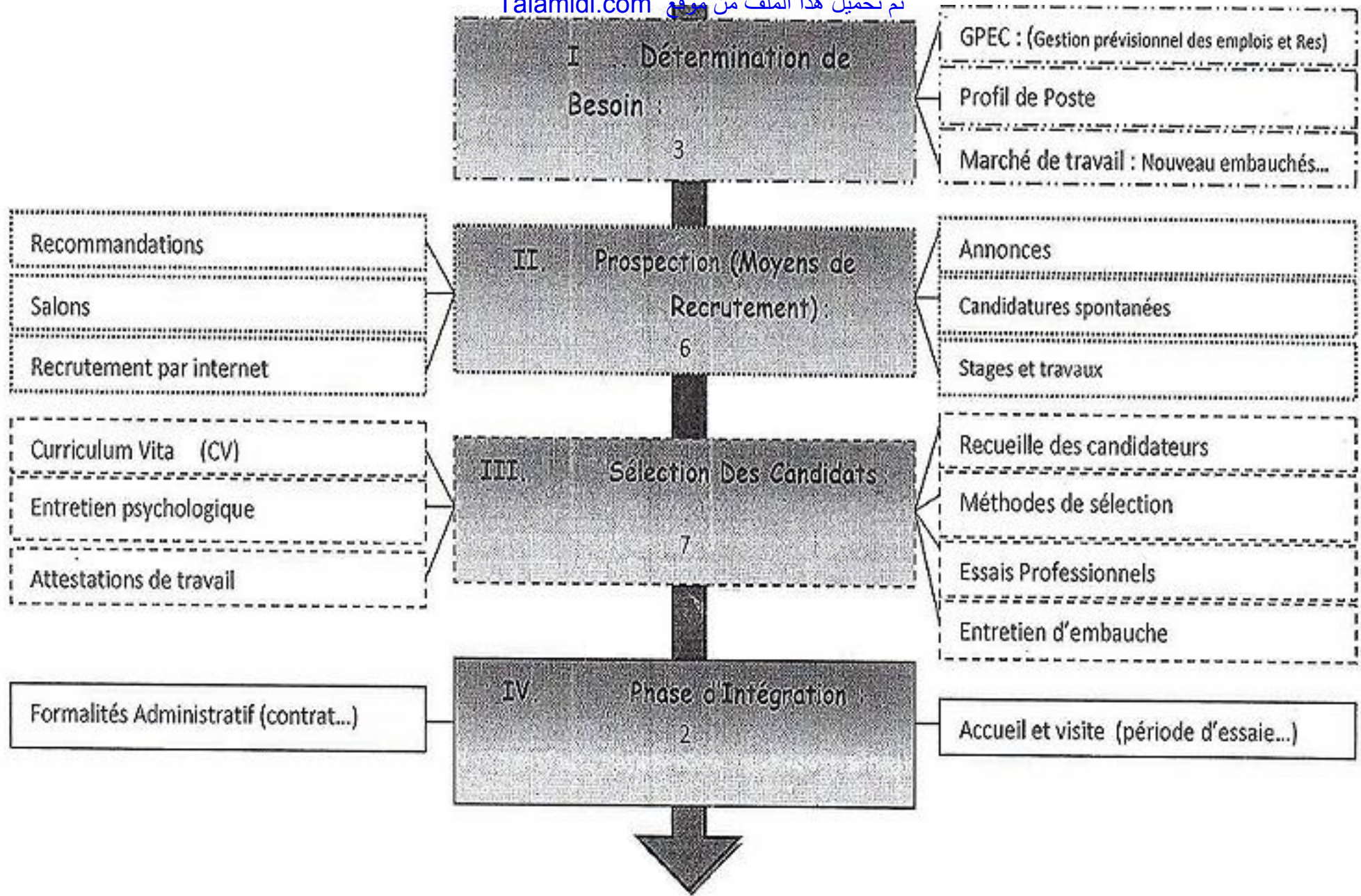
Mobilité : changement de situation du personnel (mobilité géographique...).

+

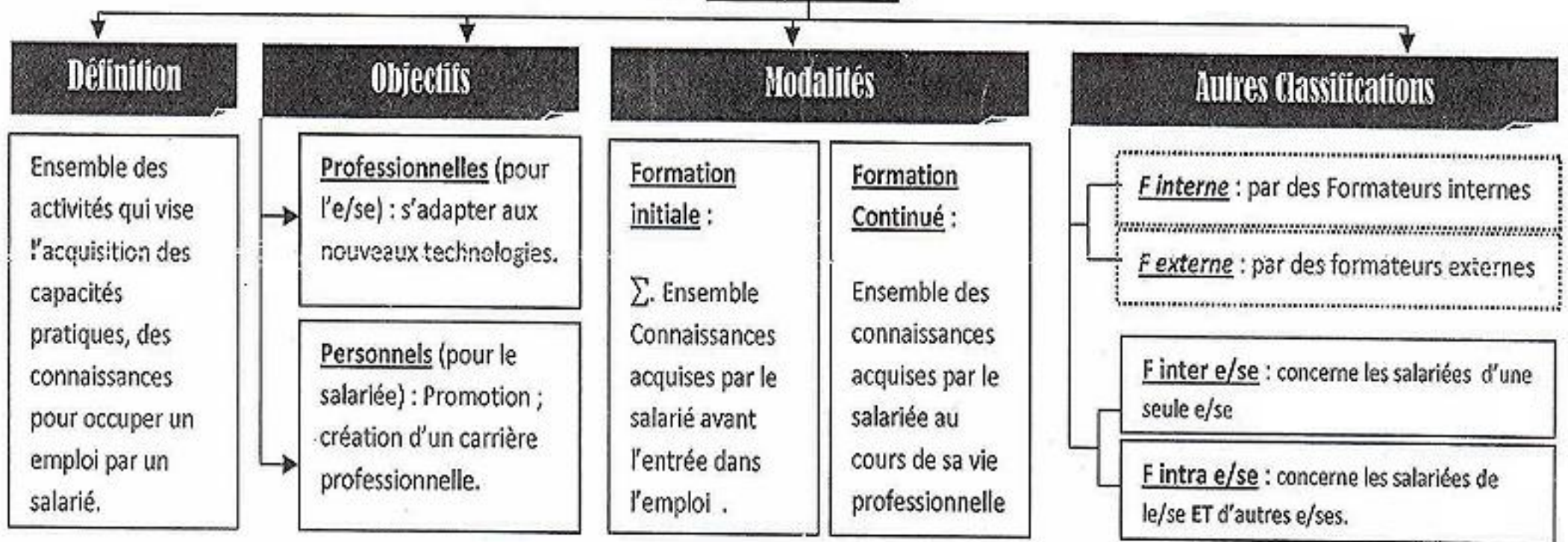
-

PROCESSUS (4 étapes)

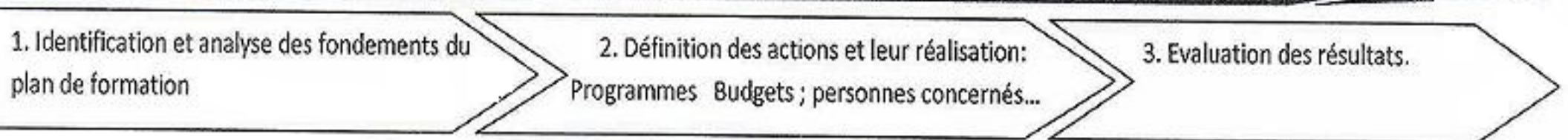




III. La Formation :



Plan de Formation :



VI. Gestion des Carrières :

