

# Chapitre 12 : La Gestion des Ressources Humaines

## I. Définitions :

- ❖ **GRH** : Fonction de l'entreprise visant à obtenir l'adéquation entre les salariés et les emplois en termes d'effectif de qualification et de motivation. Cette adéquation doit être efficace et durable.
- ❖ **SIRH** : Outil informatique permettant d'optimiser la gestion RH
- ❖ **Passif social** : population de salarié vieillissent.
- ❖ **Effet Noria** : l'entreprise verse une certaine somme afin d'aider ses salariés proches de la retraite leur donnant plus de temps (Préretraite). Permet de rajeunir, dynamiser.

## II. G.P.E.C

Correspond à la projection planifiée pour le moyen et le long terme des ressources et des besoins en personnel de l'entreprise. A la conception de la mise en oeuvre et le suivi de plan d'action cohérent.

- ❖ **Qualification** : ensemble de capacité, savoirs et savoir-faire, socialement reconnus : Diplôme obtenu, contenu de l'emploi, montant de la rémunération. Il y a lieu d'une classification par apport au diplôme professionnels, conventions collectives.
- ❖ **Compétence** : Capacité d'un individu, dans une situation professionnelle donnée, de mobiliser ses ressources. Elle est évaluée par un résultat obtenu.
- ❖ **Poste** : Ensemble de tâches. Situé, hiérarchiquement par rapport aux autres postes dans une organisation.
- ❖ **Emploi** : Ensemble d'activité faisant appel à des compétences. Poste qui est à pourvoir dans l'entreprise.

### Objectifs de la G.P.E.C

→ Réduire les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise en fonction de son plan stratégique.

- Dimension quantitatif et qualitatif : épanouissement
- Impliquant le salarié dans un projet d'évolution professionnel.

### Gestion quantitative

Besoins	Options
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les variations saisonnières d'activité</li> <li>• Les pointes de production</li> <li>• Les baisses de production</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de rémunération : heures supplémentaires.</li> <li>• Politique de recrutement : embauche de saisonniers.</li> <li>• Politique d'aménagement du temps de travail : modulation des horaires, réduction du temps de travail.</li> <li>• Politique d'externalisation : délégation recrutement.</li> </ul>

### Carte Démographique

- Connaître les caractéristiques de la population de l'entreprise par une analyse des effectifs.
- Déterminer les critères influant la nature de effectifs

### Le recrutement

Consiste à mettre en adéquation un poste avec son profil et un individu choisi parmi un groupe. L'embauche ba résulter d'un compromis entre les besoins et les ressources disponibles.

#### Les étapes de recrutement

- Définition du poste et du profil du candidat  
Identité de l'emploi/Mission /ACTV et Tâches/Moyens et contraintes /Mode d'accés et d'évolution / Exigences requises
- Choix recrutement

Création de l'annonce et choix des supports → recherche: sélection des candidatures (C.V/critères discriminant de fond et de forme, Tests)

Entretien collectif et individuel : 3 périodes → préparation/Exploitation/Déroulement de l'entretien

- Choix final
- Procédure d'intégration

### La formation

Généré des améliorations de performance individuelle ou collective. Moyen de développement, motivation

### La rémunération