

INTRODUCTION DU THEME

Le travail garde un rôle essentiel dans l'entreprise malgré l'informatisation et l'automatisation grandissantes de la production. Toutefois, il a évolué et aux critères de quantité de production se sont greffés des critères de qualité qui ont amené à repenser la conception même du rôle du travailleur et de ses motivations et à voir en lui une réserve de créativité et d'ingéniosité à exploiter (Mac Gregor). Les objectifs des R.H. vont donc être de valoriser au mieux ce potentiel humain par l'administration du personnel et la mise en œuvre de la politique sociale.

La G.R.H. devra concilier la mobilisation des salariés sur les objectifs de l'entreprise avec la nécessité d'adapter les effectifs au niveau de l'activité.

Pour mener à bien cette mission, elle pourra s'appuyer sur des outils comme la G.P.E. (gestion prévisionnelle des emplois) qui permet d'envisager différents scénarios et de pratiquer des simulations afin d'analyser les écarts entre les objectifs et les prévisions, et d'apporter des corrections. Cette méthode est basée sur l'analyse des emplois types, des compétences requises et des potentiels des salariés et permet de suivre l'évolution des profils de postes. Elle permettra d'évaluer les besoins en recrutement et en formation dans certains emplois et les sureffectifs dans d'autres.

La gestion des rémunérations, elle, devra concilier les besoins des salariés et ceux de l'entreprise qui cherche à obtenir au meilleur prix une qualité de travail et un rendement suffisant tout en maintenant une paix sociale.

La G.R.H. aura pour mission également de recenser, entretenir et développer les compétences afin de satisfaire aux besoins futurs de l'entreprise en motivant les salariés par des perspectives d'évolution. La gestion des carrières limite les risques d'erreurs liés aux recrutements externes.

Enfin, la G.R.H. devra s'occuper des dossiers du personnel, des relations avec les administrations diverses, elle devra suivre l'évolution du cadre législatif et réglementaire, et elle devra négocier et faire circuler l'information.

Gérer le personnel, ce sera effectuer des choix stratégiques en adéquation avec les autres domaines de gestion mais aussi des choix tactiques (embauches, formation, licenciements...) qui devront répondre en même temps aux besoins et aspirations des salariés (valorisation, vie sociale, épanouissement...).