



Gestion des ressources humaines

- Les salariés d'une entreprise constituent une ressource stratégique clé, source d'avantages concurrentiels durables
- Il convient donc de gérer cette ressource afin qu'elle contribue à la réalisation des objectifs de l'entreprise
- La réalisation ou les changements de stratégie nécessitent l'évaluation et l'adaptation des ressources humaines

Cette évaluation se déroule en quatre étapes

Diagnostic quantitatif

Il s'agit d'identifier les effectifs dont dispose l'entreprise pour mettre en œuvre sa stratégie

Diagnostic qualitatif

Il s'agit d'évaluer les compétences dont dispose l'entreprise

Identification des besoins futurs

Identifier les besoins en personnel compte tenu de la stratégie poursuivie et de l'évolution de l'environnement

Analyse des écarts

- La comparaison entre les ressources actuelles et les besoins futurs fait apparaître des écarts quantitatifs et qualitatifs
- Ces écarts nécessitent des ajustements internes (formation, promotion) ou externes (recrutement, licenciements)

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

- Dispositif de GRH qui assure l'adéquation entre les ressources et les besoins tant sur le plan quantitatif (les emplois) que qualitatif (les compétences)
- Permet
 - D'accompagner la mobilité professionnelle et géographique des salariés
 - D'anticiper les conséquences engendrées par les réorientations stratégiques sur les ressources humaines
- Elle est obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus

Moyens d'adaptation des ressources humaines aux objectifs stratégiques

Flexibilité du travail

- Capacité de l'entreprise à s'adapter à l'évolution de son environnement**
- Flexibilité quantitative
 - Consiste à faire varier les effectifs en fonction de l'intensité de l'activité de l'entreprise
- Flexibilité qualitative
 - Consiste à adapter la main d'oeuvre aux besoins de l'entreprise en modifiant l'organisation et/ou en augmentant la polyvalence des salariés
- Flexibilité salariale
 - Consiste à faire varier la rémunération versée aux salariés en fonction de la conjoncture économique et de l'évolution du résultat
- La flexibilité du travail se justifie par la nécessité d'accompagner les choix stratégiques et contribue à rendre les entreprises plus compétitives
- Cependant, l'abus de la flexibilité du travail peut devenir contre productif et risque de démotiver les salariés en rendant leur situation précaire, désorganisée et stressante

Formation du personnel

- Pour l'entreprise**
 - Obligation légale
 - Il s'agit de veiller à employer des salariés qualifiés pour maintenir sa compétitivité
 - La formation constitue un investissement (immatériel) destiné à maintenir la motivation et la compétence du personnel
- Pour le salarié**
 - La formation permet d'acquérir un niveau de qualification plus élevé et des possibilités d'évolution de carrière ou de promotion