

# Gestion des Ressources Humaines

Pr. Issam EZ ZAHY

Docteur en Sciences de Gestion

[issam.ezzahi@gmail.com](mailto:issam.ezzahi@gmail.com)

# Objectifs du module

- Fournir une vue d'ensemble de la dimension humaine et managériale des organisations.
- Accroître votre capacité d'analyse et d'intervention auprès des individus, des groupes et des organisations.

# Méthodes

- Cours théorique
- Exercices d'application
- Études de cas.
- Lectures complémentaires
- Travaux de groupe

# Evaluation

- Contrôle écrit (obligatoire)
- Epreuve écrite de fin de semestre (obligatoire)
- Evaluation de la participation en classe
- Travail de recherche thématique

# Plan du cours

- Emergence et évolution de la GRH
- Le recrutement
- La rémunération
- La gestion des carrières
- La motivation
- Organisation de la Fonction RH
- La gestion administrative et juridique de la RH
- La direction et la supervision de la RH
- La gestion des activités opérationnelles de la RH
- La gestion des aspects humains de la fonction RH

**Partie**

# **Introduction Générale**

## Qu'est-ce que la G.R.H. ?

- La Gestion des Ressources Humaines correspond à l'ensemble des activités visant à **développer l'efficacité collective des personnes** qui travaillent pour l'entreprise. → En vue de la réalisation des **objectifs de l'entreprise**.
- La G.R.H. définit les stratégies et les moyens en RH, les modes de fonctionnement organisationnels et la logistique de soutien afin de **développer les compétences nécessaires** pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

## Objet de la G.R.H.

- Les ressources humaines constituent un puissant levier de développement organisationnel
- Permettre à l'organisation de disposer en temps voulu des ressources humaines correspondantes à ses besoins en qualité et en quantité.
- Ressources **RARES** optimiser leur utilisation
- Ressources **IMPORTANTES** améliorer leurs compétences et leurs conditions de travail.

# Objet de la G.R.H.

## **Au sens large:**

C'est l'ensemble des moyens qui permettent:

- de recruter, de former, d'organiser le parcours professionnel des salariés ;
- de s'assurer de l'adéquation des personnes aux tâches requises ainsi que de la performance globale des administrations par rapport aux buts généraux et particuliers qui leur sont assignés.

## Définition de la D.R.H.

Nous disons DRH (direction) pour désigner **l'unité administrative** regroupant les différents **spécialistes des RH**, dont les tâches consistent à assurer le **soutien administratif**, les conseils et l'assistance en matière **d'acquisition**, de **développement** et de **rétenion** des ressources.

- **Pour la direction** : efficacité, efficience, paix sociale, et climat organisationnel satisfaisant.
- **Pour les employés** : équité, optimisation du bien-être et satisfaction des besoins individuels.

# Évolution de la G.R.H.

## Étape 1 : Révolution industrielle 19<sup>ème</sup> siècle

- Approche centrée sur le contrôle et le pouvoir des contremaîtres et des cadres :
  - Favoritisme
  - Impossibilité de contester
  - Gestion autoritaire :
    - menaces
    - peurs
    - intimidations

# Évolution de la G.R.H.

## Étape 2 : Le taylorisme (OST)

Approche centrée sur les techniques, les règles, les méthodes → Recherche du « one best way »: en matière de sélection, de rémunération et de formation

- Le taylorisme (organisation scientifique) du travail :
  - Division du travail
  - Recomposition des tâches sur la base d'une étude systématique des temps et mouvements
  - Procédures précises de sélection, de formation
  - Rémunération en fonction de l'exécution des tâches

## Évolution de la G.R.H.

### Étape 3 : Psychologie industrielle et Relations humaines

- Approche centrée sur les besoins psychologiques
- Développer des habiletés de gestion centrées sur le leadership, les communications, la reconnaissance, le respect et la justice

### Étape 4 : Approche institutionnelle

- Approche structurée centrée sur le respect des lois et des conventions collectives.
- Nécessité des syndicats et des lois pour protéger les droits des employés face au pouvoir patronal.

## Évolution de la G.R.H.

### Étape 5 : Approche systémique

- Définition d'objectifs et de critères d'évaluation en matière de GRH
- Interdépendance entre les activités de GRH
- Souci pour la place des RH dans les objectifs globaux de l'entreprise
- Conséquences : plus de rigueur, de cohérence, et possibilité d'évaluation

## Évolution de la G.R.H.

### Étape 6 : Approche stratégique

- Approche centrée sur le processus de gestion stratégique : diagnostic, formulation de la stratégie de GRH, mise en œuvre et évaluation.
- Implication des professionnels en RH dans la gestion stratégique de l'entreprise.
- Implication accrue des cadres dans la GRH.
- Les employés = ressources stratégiques, source d'un avantage concurrentiel.