

*Ressources pour les enseignants et les formateurs en français des affaires*

Auto-formation : **Comprendre le monde de l'entreprise**

Crédit : *Joëlle Bonenfant  
Jean Lacroix*

## **Notion : La gestion des ressources humaines**

Suivant la taille de l'entreprise, les tâches de ce service sont considérables et variées.

### **1. Les tâches.**

La gestion des ressources humaines (ou **GRH**) doit, entre autres :

- enregistrer tous les renseignements concernant le personnel (fiches personnelles, dossiers, statistiques...).
- appliquer et faire appliquer les dispositions légales (**Code du Travail** et **Conventions Collectives**), assurer l'ordre et la discipline en établissant et faisant respecter le **règlement intérieur**.
- gérer les **rémunérations**.
- dresser des **plans prévisionnels** de l'emploi et gérer la **formation**.
- améliorer les **conditions de travail**.

### **2. Les dispositions légales et le règlement intérieur.**

C'est le **Code du travail** qui établit les règles générales concernant les droits et les devoirs des employeurs et des salariés.

Il existe également des **Conventions Collectives** qui sont des accords signés entre syndicats et employeurs et qui s'appliquent à toutes les entreprises signataires (les conventions collectives de la métallurgie, de la formation continue). Ces conventions, souvent signées par branches professionnelles, stipulent les conditions relatives aux salaires, aux conditions d'embauche et de licenciement, à la durée du travail et aux congés et ne peuvent qu'améliorer les dispositions du Code du Travail.

### **3. Les rémunérations.**

La rémunération ou salaire est fixée librement compte tenu d'un certain nombre de facteurs :

- un salaire minimum, le **SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)** indexé sur l'indice mensuel des prix à la consommation).
- le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- la convention collective de la branche.

La rémunération se compose d'un **salaire de base** calculé au **temps** (à l'heure, à la journée, au mois...) au **rendement** (à la pièce, à la tâche) ou au **pourcentage** (appliqué au chiffres d'affaires d'un VPR, par exemple) auquel peuvent s'ajouter des **primes** (de rendement, de fin d'année, d'assiduité), des **gratifications** (treizième mois), des **avantages en nature** (habillement, véhicule...) et des **majorations** pour heures supplémentaires.

De ce salaire de base sont déduits des **charges sociales**, charges obligatoires composées entre autres:

- des cotisations de la sécurité sociale.
- des cotisations de retraite complémentaire.
- des cotisations d'assurance chômage.
- de la Contribution Générale spécialisée (CSG).

Etc.

Il est à noter que les entreprises, elles aussi, supportent une part importante de ces charges sociales

#### 4. La gestion des effectifs.

Une bonne gestion du personnel est un des facteurs de compétitivité de l'entreprise qui doit connaître précisément les effectifs, évaluer quantitativement et qualitativement les besoins pour éviter des conséquences déséquilibrantes pour l'entreprise : des sureffectifs, des sous effectifs, un personnel sous ou mal qualifié, un turn over élevé ...

L'effectif d'une entreprise se compose des salariés liés à l'employeur par un **contrat de travail** qui peut être **déterminé (CDD)**, **indéterminé (CDI)**, **temporaire (intérim)**.

Le mouvement des effectifs se fait par **démission**, par **licenciement**, par départ à la **retraite** ou par **mortalité**.

L'évaluation des besoins doit se faire en termes de projection de postes nécessaires selon l'évolution des activités.

Les ajustements peuvent se faire de façon interne, par l'utilisation des ressources de l'entreprise, ou de façon externe, par le recrutement.

- Les **ajustements internes** consistent à adapter les ressources disponibles aux besoins par des politiques d'ajustement de la durée du travail ou par des politiques de **formation** et de réaffectation, de **mutation**.

La **formation professionnelle permanente** ou **formation continue**, reconnue par une loi de 1971, est une obligation nationale ; toute entreprise doit y consacrer une somme égale à 1,5% de sa masse salariale.

- Les **ajustements externes** se traduisent par le **recrutement** de nouveaux salariés ou la **réduction des effectifs** (licenciements, mises à la retraite, départ volontaire...)

Pour recruter son personnel, l'entreprise a plusieurs ressources :

- l'**ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi)** et l'**APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres)**, deux organismes officiels ayant pour fonction de rassembler toutes les offres et les demandes d'emploi.
- **les petites annonces.**

- les **cabinets de recrutement** ou cabinets de « **chasseurs de tête** » qui repèrent des individus et les proposent à une entreprise.
- la **cooptation** : recruter des personnes parrainées par un membre de l'entreprise.
- les forums et les stages.

## 5. Amélioration des conditions de travail.

Travailler dans de bonnes conditions, c'est d'abord travailler au quotidien dans un climat de confiance et de coopération.

C'est aussi, prendre des mesures concernant la **réduction du temps de travail** et la **flexibilité**.

Les textes de 1982 ont permis l'aménagement du temps de travail en établissant :

- les **horaires modulaires** (découpage du travail par unité de temps et par tâche : semaine flexible).
- les **horaires individualisés** ou **à la carte** (ils permettent de moduler les heures d'arrivée et de départ dans le cadre de 3 laps de temps : la plage fixe et deux plages variables).
- **le temps partiel**.

La loi Aubry du 13 juin 1998 a ramené la durée légale du travail à 35 heures.

C'est enfin, prendre des mesures concernant les **congés payés**

Depuis la législation de 1982, la durée du congé est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, ce qui correspond à 30 jours par an soit 5 semaines de congés.