

1/Introduction à la Gestion des ressources humaines

1/la définition de la gestion des ressources humaines (GRH):

-la gestion des ressources humaines « est l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à des besoins en quantité et qualité

-parmi les activités qui permettent à une organisation ou une entreprise de disposer de ressources nous pouvons identifier : le recrutement, la rémunération, l'évaluation ou appréciation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des carrières, la formation ; la négociation avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, la mobilité (incluant le licenciement.

- de fait, il s'agit d'organiser le processus de gestion autour des personnes, autant dire le jeu des acteurs en négociation leurs stratégies et les outils mobilisés.

-**la définition de (Patric Roussel)** « la GRH est l'ensemble des activités qui visent à développer l'efficacité, collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise.

-l'efficacité étant la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints, la GRH aura pour mission de conduire le développement des ressources humaines RH en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise

-la GRH 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'entrepris.

- **le mot gestion:** qui est le plus important, cette notion de gestion en voire en effet a une rationalisation de pratiques qui concernent les salariés : développement des compétences par la formation, mesure des performances, maintien de la motivation par des systèmes d'incitation ...etc .

Ce faisant, le GRH fait de l'homme un objet de la gestion.

-le responsable ressources humaines est appelé à gérer les contraintes qui pèsent sur la GRH:

*1/réduire les coûts salariaux tout en investissant dans le développement de compétences

*2/gérer des collectifs de travail (employés, ouvriers, cadres) mais aussi des individus aux attentes et problèmes spécifiques

*3/prévoir les besoins en qualifications malgré les incertitudes de marché.

*4/ planifier les ressources nécessaires mais assurer leur flexibilité ; tout en respectant les obligations légales et réglementaire

-les ressources humaines sont alors considérées comme un élément fondamental de la réussite des entreprises, elles peuvent constituer un avantage concurrentiel d'où la nécessité de les gérer.

D'inition et finalité de la GRH:

selon Sekiou et al (1992) « la gestion des ressources humaines consiste en des mesures (politiques, procédures ...etc) et des activités (recrutement ...etc) impliquant des ressources humaines et visant une plus grande efficacité et une performance optimale de la part des individus et de l'organisation) »

-des lors, la GRH se présente comme un ensemble des pratiques de gestion cohérentes et stratégiques dont la finalité est d'améliorer l'efficacité, la productivité et la rentabilité des collaborateurs, tout en favorisant leur mobilisation, leur fidélisation et leur bien-être ; elle doit concilier autant que possible entre deux types d'objectifs qui pourraient être conflictuels : les objectifs économiques et les objectifs sociaux.

La finalité de la GRH: consiste de ce fait en la disposition à temps et en permanence en effectifs suffisants, d'hommes compétents motivés pour faire le travail nécessaire avec un

niveau élevé de performance , et de qualité , a un cout optimal compatible avec les objectifs économiques et dans le climat social le plus favorable .

Aussi peuvent être déclinée les principales fonctions de la gestion des ressources humaines

*attirer le personnel à travers une politique de recrutement efficace

*motiver le personnel par la mise en place d'une politique de communication adéquate et une politique rémunération attractive

*développer et perfectionner les compétences du personnel à travers la programmation d'actions de formation permettant de combler les besoins des entreprises et de leurs personnels

*conserver le personnel à travers une gestion de carrière et une amélioration des conditions de travail.

2/l'évolution de la fonction

***de la fonction personnel a la fonction RH:**

Historiquement , la gestion des hommes au cour du 19eme siècle se rationalise , d'une force de travail disséminée et pluriactive , le passage se réalise vers une main d'ouvre qui se sédentarise dans les villes et n'exerce plus qu'une seule activité ,a ceci s'ajoute le développement premières grandes entreprises ;illustré par la compagnies de chemin de fer (13800 employés en 1869), la masse de travailleurs à gérer end nécessaire une rationalisation des pratiques de gestion du personnel

-la fin de 19eme jusqu'au 1945 connaît une véritable émergence de la fonction là encore les grands groupes, notamment automobile (Renult) jouent un rôle significatif, d'effectifs importants, la rationalisation de la production (avant les travaux de Taylor a cette époque.

Le 27 décembre 1890 nait le contrat travail

Le 24 mai 1864 voute pour le droit de grève

En 1910 apparait le code du travail

En 1919 le régime de la convention collective voit le jour

Les premières activités du service de personnel sont:

*le recrutement

*l'affectation des personnes dans les ateliers ensuite interviennent la centralisation de la fonction et la recherche d'harmonisation:

*centralisation du recrutement

*harmonisation des procédures de notation, de systèmes.

*prise en compte des syndicats et des facteurs humains (moins de brutalité dans la gestion des hommes

Depuis les années 1970 :

de façon schématique, l'évolution de la fonction RH , se traduit par le glissement de la fonction personnel , qui s'apparente à une approche administrative .

***Des RH vers la GRH et le management des RH:**

Introduction:

La gestion des ressources humaines une fonction importante de l'entreprise

la GRH n'est pas seulement l'affaire de spécialistes, elle constitue une préoccupation permanente de toute entreprise, de toute dirigeant, qu'il s'agisse de réduire le cout du travail on de tirer le meilleur partie des ressources humaines, elle fait aussi l'objet de nombreux discours, ouvrages et débats dans l'asphère économique et sociale.

-depuis l'année 2000 ; le monde des affaires connait des évolutions de moins en moins prévisible et les entreprises sont plus en plus influencées par des facteurs externes.

-ces évolutions concernent toutes les branches d'activités et les fonctions de l'entreprise, les conséquences en matière d'emploi, de compétences, de conditions de travail, de formation, de motivation, et de rémunération sont considérables.

-des lors, l'intégration de la dimension humaine dans la stratégie de l'entreprise est devenu une nécessité voire une obligation.

3/Évolution historique de la GRH :

Suite au grèves et à la restructuration des années soixante-dix cette gestion quantitative s'est avérée inadaptée et nous sommes passés au terme de « ressource humaines » les hommes de l'entreprise étaient considérés comme une ressource, au même titre que les ressources naturelles, les méthodes de production et par des machines, l'homme était réduit à une ressource nécessaire à la réalisation des prévisions de production et d'exploitation, ainsi les autres ressources.

Le personnel pouvait être gaspillé et dépensé, c'est en effet ce qui fait durant les années difficiles de 1970 à 1990, le responsable du personnel prend alors le titre de « directeur des ressources humaines » son rôle est de gérer et négocier l'évolution des relations sociales qui permet de plus en plus de place dans ces préoccupations quotidiennes, mais si cette gestion des hommes devient plus qualitative, elle continue à traiter les membres de l'entreprise, comme des ensembles qui l'on peut regrouper et hiérarchiser selon leur statuts ou leur emploi.

*** le capital humain:**

Le capital humain ne se réduit pas à un comportement cynique des salariés envers leur emploi et leur entreprise, il comprend tous les éléments intangibles, que les salariés apportent avec eux dans leur entreprise, c'est pour cette raison ce capital est aussi appelé capital immatériel.

- gérer le capital humains revient à comprendre qu'elle est la valeur apportée par chaque membre de l'entreprise –celle-ci provient de la fusion de plusieurs éléments
- les connaissances : connaissance de soi, d'un environnement particulier, d'une organisation, d'une loi
- un réseau de relations personnelles : dans l'entreprise ou non, experts, collègues
- les compétences : intellectuelles, manuelles, techniques
- l'expérience: savoir-faire acquis auparavant
- les valeurs: elles dictent le comportement du salarié et participent à son engagement dans son entreprise et son travail.
- les attentes et les besoins: y'répondre aussi la satisfaction sur long terme

La nouvelle mission des ressources humaines est d'évaluer et de concentré sur le développement des compétences en en considérant les collaborateurs de l'entreprise comme des individualités d'un capital à gérer et a permission ou comme des talents à découvrir et des potentiels à développer

La mission de la GRH:

La mission d'administration: porte essentiellement sur le processus de gestion du personnel (gestion) des congés, de registres du personnel, ..)

Ce sont des activités a fait contenu technique et réglementaire et sont souvent externalisées (peur génératrice de valeur a joutée)

Développement de l'engagement des salariés:

visé à optimiser le niveau d'effort et d'engagement des salariées : développement de l'esprit d'appartenance, formation, l'écoute, épanouissement, sentiment de l'équité, motivation

-l'accompagnement du changement: la responsabilité de service de RH est alors de concevoir des pratiques en matière de politique RH :recrutement, formation, redéploiement pour que les compétences requises soient effectivement disponibles, le service RH peut aussi contribuer à la définition de la stratégie.

Les étapes de développement de la gestion des ressources humaines:

Toute l'évolution historique de la gestion des ressources humaines est plus ou moins influencée par plusieurs étapes d'une importance particulière parmi ces étapes:

2/l'étape de la révolution industrielle et les problèmes liés au facteur humain:

Une étape significative pour le développement de la gestion des ressources humaines et la révolution industrielle du XIX^e siècle, elle a rapporté l'invention de la machine à vapeur ainsi que du métier à tisser et a excité l'industrialisation de mesure étendu.

Pendant que les premières entreprises étaient plutôt petites , dirigées par leurs propriétaires et n'avaient pas besoin d'une grande quantité d'employés , les nouvelles manufactures devenaient plus et plus importante , ce qui provoqué la nécessité de faire appel à des gestionnaires pour embaucher une main-d'œuvre de plus appauvrie par l'éloignement entre l'employé et le patron- propriétaire, par l'insécurité en ce qui concerne le maintien de l'emploi ainsi que la rémunération et par la déqualification du travail à cause de la mécanisation.

De plus, la GRH de temps la résidait dans les méthodes très dures pour les salariés ; les méthodes confiant tout le pouvoir au contremaître qui l'ont souvent abusé et incitaient les employées à travailler plus fort par une supervision constante et rigoureuse.

1/ les courants de pensée provenant de problèmes issus de l'époque de la révolution industrielle:

-les actes de protestation, rébellion et violence étaient plus nombreux sur les lieux de travail, cette mauvaise situation a porté dès le début du XX^e siècle, un courant de réforme qui propose trois solutions possible:

*le génie individuel ou l'organisation scientifique du travail a la taylor

*la psychologie industrielle et le mouvement des relations humaines

-l'approche de l'économie institutionnelle du travail entrée sur le rôle des syndicats et des gouvernements dans l'instauration d'un équilibre entre le pouvoir des employés représentantes par un syndicat et le pouvoir patronal

1.1/ l'étape du taylorisme ou l'organisation scientifique du travail:

Le taylorisme aussi appelé « organisation scientifique du travail » est une méthode de travail mise on point par Fredrik Winslow, cette méthode consiste en une organisation rationnelle du travail divisé en taches élémentaires, simples et répétitives confiées à des experts, l'objectif principal du taylorisme est d'atteindre la meilleure productivité possible des agents du travail à la moindre effort et fatigue

-taylor, propose une réorganisation complète de l'entreprise ainsi l'analyse du travail doit être scientifique et non plus empirique, il ajoute aussi que chaque activité est découpée en taches élémentaires qui sont examinées selon des critères de rentabilité pour être ensuite réassemblées ou modifiées sous forme de procédures de fabrication.

taylor, était le premier qui a analysé de façon systématique les comportements humaines au travail de plus, il a apporté plusieurs notions et remarques comme par exemple, la standardisation des procédures du travail, et de l'outillage ou la formalisation de processus particulière, il a également introduit l'application de la définition claire des objectifs à

atteindre , il mis on point une politique de rémunération et apporté l'amélioration de l'outillage

1.2/la psychologie industrielle est le mouvement des relations humaines:

-le mouvement des relations humaines à paris naissance avec les écrits d'un professeur américain « Elton Mayo », ces écrits comportaient les expérimentations menées dans les usines, Hawthornn de Western Electric, dans les années 30.

-Mayo était un homme qui a marqué les théories du management est censé fondateur de la psychologie industrielle , la pensée de l'école des relations humaines résidait dans soulèvement du fait que s'il Ya des problèmes entre les salariés et la direction , c'est surtout parce que on ne s'est pas donné la peine de considérer les besoins psychologiques des employés et qui on n'a pas accordé suffisamment d'importance , a l'application de gestion caractérisées par leadership ; à la communication ,la reconnaissance et le respect des personnes.

-Mayo à parfaire l'hypothèse de Taylor y'ajoutant quelques avantages pour les employés, ces avantages sont les suivante : environnement agréable, salaires acceptable, et sécurité du poste ainsi que de l'emploi, il aussi cherchait les conditions de la meilleur efficacité et conséquemment déduit l'importance du climat psychologique sur le comportement des employés , il a défini plusieurs principes essentiels caractérisent ce courant de pensée selon Mayo ; les individus sont naturellement besoin d'appartenir à un groupe, ils cherchent l'estime et l'amitié de ceux avec qu'ils sont associés pour l'accomplissement d'une tache, ils souhaitent pouvoir se montrer utiles et d'apporter une contribution manifeste

-un des effets positif de ce courant de pensée est devenu alors l'abandon progressif par la majorité des employés, des procédures de supervision oriente vers l'intimidation et peur d'une perte de son emploi et leur remplacement par des méthodes plus positives basées sur l'implantation de respect mutuel et d'un climat de justice.

1.3/ l'approche institutionnelle ou l'émergence des syndicats et du droit du travail:

Selon les penseurs de l'approche de l'économie institutionnelle du travail, les problèmes de relations entre les employés et les directions d'organisation, sont causés par déséquilibre, des pouvoirs entre ses deux groupes, par l'autoritarisme, des gestionnaires et par la précarité économique qui essayaient les employés.

Dès le début du XX^e siècle , l'apparition d'un droit du travail qui a permis l'essor du syndicalisme tel qu'on le connaît de nos jours .

Malgré le fait que, jusqu'aux années 60, ces grands courants de pensée ont coexisté au sein des programmes d'études et des organisations ils, se sont même, en plusieurs cas, opposés les uns aux autres, comme par exemple entre les partisans de mouvement des relations humaines et ceux de l'économie institutionnelle, ces écoles ont d'ailleurs accordé un poids prépondérant aux relations du travail notamment à partir de 1958.

2/ les approches modernes en matière de la gestion des ressources humaines:

Progressivement les approches de la gestion du personnel et des relations humaines ont presque été éliminées des écoles de relations industrielles, pendant qu'elles apparaissent, paradoxalement, dans les écoles de gestion et dans les organisations, à partir des années 60, l'approche et la nouvelle dénomination « gestion des ressources humaines » ont continué à évoluer par le recours entre autres choses à l'approche systémique:

2.1/ l'approche systémique:

Environ jusqu'aux années 60, la gestion des ressources humaines représentait une gamme d'activités juxtaposées, mais toujours sans vision d'ensemble, l'application des modèles tirés de la théorie des systèmes allait changer cette situation, la conception de systèmes était appliquée aussi par les chercheurs des disciplines différentes comme la physique ou la mathématique et puis enfin le management.

selon les grands penseurs de l'approche systémique « Robert G. Murdock , et Joel. E. Ross » les auteurs de livre « information system of modern management » le système peut être défini comme ; une entité par exemple: une organisation, qui est orientée vers la réalisation d'objectifs et composée d'un ensemble d'éléments interdépendant , qui doivent contribuer à optimiser la réalisation des objectifs, les auteurs ajoutent aussi qu'un système ouvert influencé par l'environnement, il fonctionne en faisant appel à des ressources qui sont utilisées dans un cycle d'activités , qui se renouvelle et se régularise par le recours à la rétroaction (régulation interne , et au mécanisme de distribution des résultats, qui permet le renouvellement des ressources).

ce qui est appliqué , a la gestion des ressources humaines de l'approche systémique , c'est ce que cette approche implique d'abord une analyse des éléments de l'environnement ayant une influence tant sur les ressources consacrée à la gestion des ressources humaines que sur les activités des buts que l'organisation devait atteindre, l'approche systémique présume que pour chacune des activités de gestion des RH on définit strictement les buts à attendre ou la contribution à la réalisation de résultats désirés, cela permet d'accomplir une plus grande cohésion de l'ensemble des activités de gestion des ressources humaines.

Dès l'application de l'approche systémique et son application à la gestion des ressources humaines, toutes les activités de gestion des RH peuvent systématiquement faire l'objet d'une évaluation de leur contribution à la réalisation des buts à atteindre au sein de l'organisation.

2.2/l'approche stratégique:

Dans les années 80 une dimension stratégique s'ajoutait a l'approche systémique , cette circonstance a provoqué une modification encore plus importante des pratiques de gestion des ressource humaines , les pratiques ont été tellement transformées que « Dennis .J.Kravetz » président de « Kravetz Associates » une entreprise de consultation en ressources humaines , a parlé de révolution des ressources humaines professeur « A. petit » introduit dans ces écrits , « émergence des nouvelles pratiques de gestion des ressources

humaines , le cadre théorique » l'approche stratégique comme un modèle qui tente de réunir diverses activités choisies en fonction de l'attention de résultats et qui les intègre en un ensemble orienté de façon prospective vers les besoins de l'organisation , le modèle qui fait de plus en plus appel à une perspective stratégique.

-de nombreuses recherches sur le management et les organisations en général , ces recherches sont orientées vers la nature et les styles de travail de gestion , il s'intéresse également à savoir les formes d'organisations et le mécanisme de formation des stratégies ,il apporte donc un apport considérable à la réflexion sur le concept de stratégie dans un texte nommé « les organisations ont-elles besoin de stratégie ? », un autre point de vue » il se répond à cette question en disant que ; oui les organisations ont réellement besoin de stratégies pour se donner une direction assurer la coordination des activités et promouvoir l'efficacité et l'efficacité dans des conditions de cohérence, malgré l'adversité.

En résumé ; la conception de gestion stratégique appliquée à la gestion des ressources humaines , raffermi le lien entre l'ensemble des activités de gestion des ressources humaines et les stratégies de l'organisation , actuellement tous les gestionnaires imposent l'approche stratégique en ce qui concerne la gestion des ressources humaines et soulignent la nécessité de considérer les employés comme une ressource stratégique et comme un moyen de lutte contre la concurrence.

3/Les fonctions de la gestion des ressources humaines

Bien évidemment toute organisation inclut la présence inévitable et obligatoire de personnes, en d'autres termes , de ressources humaines , sur ce point la fonction de gestion des ressources humaines désigne l'ensemble des activités ayant pour objectif d'aider à l'organisation à supprimer efficacement les problèmes liés aux divers phases , la phase poste de travail , elle est suivie par le recrutement des employés , la phase suivante celle de l'ajustement entre la qualification requise et les compétences acquises, elle réside dans l'évolution du rendement , la formation ou la gestion des carrières et finalement la phase

de détermination des conditions du travail comprend les activités comme exemple le respect du droit ou la gestion de la santé et de la sécurité du travail

1/Les fonctions ressources humaines:

Histoire de la fonction:

1850 au 1944: émergence de la fonction:

cette période correspond au plein essor de l'industrie, cette industrie utilise une main-d'œuvre non spécialiste d'une faible performance, vers 1880 on voit apparaître l'organisation du travail avec Taylor, la parcellisation des tâches fait ressentir le besoin de former les salariés, au début du XXe siècle la fonction personnel apparaît quand le chef d'entreprise n'est plus capable de gérer l'ensemble de personnel.

1945-1975: essor de la fonction:

cette période correspond à des années de croissance de la population salariée (étranger+ le travail des femmes), la qualification est très faible, les horaires élevés, et les contraintes importantes on voit apparaître une prime d'ancienneté pour garder les meilleurs salariés, il y a une évolution de cadre réglementaire, en 1945 apparaît la sécurité sociale, il y a également la création des délégués du personnel, la libre négociation des salaires, les SMIG, la 3^e semaine de congés payés.

1975- années 2000:

La fonction RH permet aux entreprises de faire face aux crises:

*1975-1990: ces années sont marquées par l'inadaptation des pratiques, et un besoin d'un profond renouvellement, la crise a démontré l'importance stratégique de la qualité du management des RH et a permis de valoriser, les nouveaux professionnels de la GRH sont associés à la responsabilité de la GRH est de permettre à l'entreprise de répondre à grand défi des années 1990 qui sont particulièrement:

* les mutations technologiques bouleversent les équilibres des effectifs entre les hommes disponibles et les besoins de compétences.

*la croissance internationale fait que les entreprises recherchent l'efficacité maximale et la création de la valeur ajoutée avec moins de coûts .

*l'environnement économique cahoteux, impose des variations brutales et peu prévisibles d'activités il faut s'adapter vite sans créer de surcouts.

*vieillessement progressif de la population, les jeunes arrivent plus tard sur le marché du travail car font des études plus longues

*évolution des courants socioculturels et l'évolution des valeurs et des attentes des salariés, il Ya donc besoin de nouvelles pratiques.

*la personnalisation qui répond à la diversité des hommes et femmes qui composent l'entreprise en termes de qualification d'âge, d'ancienneté, de formation initiale, d'origine géographique, de valeurs et de compétences, il faut donc une politique de GRH adaptée a chaque salarié ou à une segmentation du personnel.

*la mobilisation que est nécessaire pour que les RH réunis au sein de l'entrepris lui permettent d'êtreà la fois performance et innovatrice, et efficace au niveau national et international.

*le partage de la fonction qui est rendue nécessaire du fait de mobiliser, adapter et personnaliser chaque décision de GRH.

Les années 2000:

Les années 2000 sont manquées par un très profond renouvellement des approches pratiques dans les grands domaines de la GRH.

2/La gestion des ressources humaines et les autres fonctions de l'entreprise à partir de 2000:

2.1/Ressources humaines et productivité:

La HRH peut agir à différents niveau:

*affectation du personnel (effectif et compétences, exigences, volumes de production)

*Gestion des compétences pour adapter le personnel a l'entreprise

*faire évaluer l'organisation du travail

*la GRH va faire attention aux questions d'ambiance et de climat dans équipes de travail

*la gestion de la flexibilité

*la rémunération

2.2/Ressources humaines et commercialisation:

Va se poser le problème de compétences, elles sont relationnel (contrat client) organisationnelles, financières, logistiques.

2.3/Ressources humaines et développement :

Il fait que les RH sachent attirer et fidéliser ce personnel aux compétences, souvent spécifiques et parfois peu interchangeables.

2.4/Ressources humaines et finance:

Les liens sont la notion de couts caché par exemple un mauvais client qui baisser la production or, rien ne se voit sur le papier.

3/ Les activités de la fonction:

3.1/ l'administration du personnel:

La fonction RH va contrôler les applications de la disposition légale, conventionnelles, réglementaires et tout ce qui concerne les mesures qui peuvent accompagner la mise en œuvre des décisions de GRH.

3.2/ la gestion des ressources humaines et des coûts :

-gérer les RH, c'est prévenir des besoins quantitatifs et qualitatifs (processus de recrutement, formalités d'évaluation, formation...ect.

3.3/ formation et management des compétences:

Cela implique détecter le besoins, élaborer un plan de formation et le mettre en place

3.4/ développement humain et social:

On retrouve plusieurs aspects:

-Définir les postes et gérer les compétences

-reconfigurer l'organisation du travail

-mettre en place des outils pour s'adapter aux nouvelles technologies

-essayer de reconstruire un lien social

3.5/ l'information et la communication:

Le directeur des ressources humaines intervient dans la définition d'une politique d'information cohérente dans ses objectifs et des choix et dans des procédures d'information, la voie hiérarchique tient une grande place dans le processus de la communication et de l'information.

3.6/Améliorer les conditions de travail:

Le responsable de RH a un rôle qui est défini par des textes qui orientent son action auprès du comité d'hygiène et de sécurité.

Les principaux thèmes traités : hygiène, sécurité, condition du travail, l'aménagement de temps de travail, le bien-être au travail, gestion de toutes les activités au travail.

4/Les théories de gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines a beaucoup évolué au fil des années à travers des théories parmi ces théories:

1/Écoles classique:

La théorie de F.taylor:

Selon Taylor, il y a la division des tâches, la parcellisation du travail qu'on appelle l'organisation scientifique du travail, il a d'abord constaté l'inefficacité de la production due à deux principaux facteurs:

*incompétence dans l'encadrement

*le freinage de la production par les salariés

Suite à ce constat, il propose une division fonctionnelle et une décomposition du travail l'octroi d'un salaire équitable et une coopération entre les salariés et les cadres.

La division fonctionnelle d'un travail et fondée sur la séparation entre les tâches de conception et d'exécution, la décomposition du travail en tâches élémentaires en facilite l'exécution elles doivent être répétées inlassablement pendant un temps précis cette décomposition se traduit aussi par la séparation du travail en équipes mettant l'accent sur l'individualisation des tâches confiées à chaque employé.

-l'attribution d'un salaire équitable fondé sur les compétences et les responsabilités de chaque salaire aussi que sur ces efforts constituent des facteurs de motivation et donc d'augmentation de production, de même une bonne coopération entre les salariés et cadres favorise le consensus sociale.

Théorie de Henri Fayol:

Parmi c'est contributions figure la définition des activités d'une entreprise en 6 catégories :

*chimique: produire, transformer et fabriqué

*commerciale: achat, vente, échange

*financière: recherche et utiliser les capitaux de façon optimale

*sécurité: protection des personés et des biens

*notabilité: calcul de paie et des statistiques (recensement des actifs et du patrimoine)

*administrative: préparer, organiser, commander, coordonner, contrôler,

fayol a aussi préconisé certains principes de la GRH notamment:

* division du travail

*autorité

*discipline

Unité de commandement

*unité de direction

*subordination des intérêts

*rémunération et méthode de paiement

*centralisation

*hiérarchie

* ordre matériel et moral

*stabilité du personnel

*initiative dans la conception et exécution d'un plan

*union du personnel est esprit de corps

École des relations humaines :

L'école des **relations** humaines est d'origine Américaine, à la théorie de la GRH, selon l'école classique, elle a ajouté entre autres les notions suivantes:

*l'apport des responsables d'entreprises qu'on peut expliquer en quelques mots par des expérimentations de terrain autour d'une même idée, sans oublier que le facteur humain peut infléchir la productivité du travail.

*l'expérimentation: l'expérimentation on recherche sur les candidats, de travail selon le grand psycho-sociologue « Elton Mayo », et selon lui aussi, il faut organiser des ateliers de travail sur le même mode d'organisation, il a en outre précisé qu'en changeant certaines variables, la production change, il teste sa théorie sur l'éclairage, le bruit et la chaleur.

*l'organisation est importante il ne faut pas oublier de prendre en compte les autres facteurs

*Mayo a complété l'hypothèse taylorienne, en étudiant l'impact de l'ajout de certains avantages pour les employés tels que les salaires corrects, l'amélioration de l'environnement de travail, les horaires, les sentiments de sécurité sur le lieu du travail, la sécurité de l'emploi..etc.

Théorie de Maslow:

Ibrahim Maslow ,il introduit la théorie de la motivation , qui consiste à observer l'homme pendant ses heures de travail et sa performance , c'est aussi qu'il a trouvé sur quels facteurs s'appuyer pour augmenter la motivation au travail fondée sur la pyramide des besoins hiérarchisée de la manière suivants:*

*besoins primaires : l'homme travail essentiellement pour pouvoir trouver de quoi se nourrir, s'habiller et se loger, c'est ainsi qu'il faut trouver un système de rémunération correct et équitable.

*besoins de sécurité : l'homme a aussi une vision à long terme, le travailleur est plus motivé s'il est assuré de garder longtemps son emploi dans l'entreprise pour se sentir en sécurité notamment par la protection sociale et les avantages de retraite.

*besoins sociaux: le travailleur est plus motivé quand il travaille en groupe, la dynamique de groupe est déterminante

*besoins d'estime de soi-même : et des autres sans oublier celui d'une reconnaissance positive de ses actions par ses supérieurs, exprimés notamment en termes d'avantages financiers et de félicitation,

Théorie de Mac Gregor, et Herzberg:

Qui ont traduit l'analyse empirique de l'organisation, ils préconisent que l'entreprise n'est pas une simple organisation, mais celle du travail, aussi la qualité d'un travail est une source de plaisir et de satisfaction pour l'employé «Mac Gregor » a fondé la théorie dite x et y qu'il explique de la manière suivante:

la théorie x:ensembles postulat prévalent dans les méthodes classiques de management (théorie de la carotte et du bâton), basée sur l'aversion innée de Lhomme pour travail et l'obligation de contraindre, contrôler et menacer pour qu'il fournisse, les efforts nécessaires à la réalisation des objectifs

La théorie y: l'effort autravail est aussi naturel que le respect, aussi on aboutit à des assertions suivantes:

*le contrôle externe et la menace ne sont pas les seules moyennes pour obtenir un travail utile

*le système de récompense associé d'un objectif permet de responsabiliser l'individu

*responsabilité

*l'homme est capable de créativité dans une organisation

*les potentialités intellectuelles d'un individu sont rarement mobilisées totalement

références bibliographiques:

1/Abdelawahab Ait Razouk ,(2007), gestion stratégique des ressources humaines ,recherche théorique et empirique sur la durabilité de la relation entre stratégie RH et performance, paris.

2/B.c.Bobkova , (2009), l'évolution de la gestion des ressources humaines et la planification stratégique ,revu volomoncidne 12.kvetna.

3/Jacq meline, et al, (2008), la formation ressource humaines, métiers, compétence et formation, 3édution, paris.

4/Maxime Moreno,(2008), gestion des ressources humaines ,France.