

## Chapitre 1 Eléments de corrigé indicatif

### Exercice

#### **Les arguments qui plaident en faveur d'une GRH dans les très petites entreprises (TPE) et dans les PME**

Dans toute organisation et donc dans les TPE et dans les PME, l'efficacité et le bon fonctionnement du système organisationnel sont assurés par au moins les trois éléments que sont :

- Le style de management
- Le climat social
- La motivation des différents acteurs.

C'est surtout l'Ecole dite des relations humaines qu'il faut mettre en avant par rapport à ces trois points, notamment avec les travaux de :

- Kurt Lewin sur les style management (autoritaire, démocratique, laissez-faire). Kurt Lewin montre aussi l'impact du style de management sur le climat social et la productivité au sein des organisations.
- Frederick Herzberg, Douglas Mac Gregor, Abraham Maslow montrent l'importance de la motivation des acteurs au sein des organisations en tenant compte de leurs besoins et de leur environnement professionnel.

Dans le cas du Lycée polyvalent, le Chef d'établissement décide seul, il s'arroge également le droit de travailler dans les domaine de compétence qui ne sont pas les siens, en faisant par exemple le travail du CPE. D'ailleurs celui-ci le trouve très « centralisateur et très autoritaire ». Ce constat est aussi le même du côté du service informatique de l'établissement et des personnels enseignants.

L'existence d'un service de RH, avec une gestion des ressources humaines aurait eu pour avantage dans un tel contexte de prendre en compte les demandes des salariés, en intégrant au sein de cette organisation, les champs de compétence habituels de la GRH : évaluation, formation, bilan social, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par exemple.

En effet, les responsable des ressources humaines, en assurant l'employabilité et l'équité entre les différents acteurs dans les organisations, contribuent directement à influencer le style de management, le climat social et la motivation.