

## LA DEMARCHE COMPETENCE

### Chapitre 2 : Les mutations de la GRH

2.1	Un nouvel enjeu.....	2
2.1.1	Les mutations se traduisent par des menaces sur les entreprises .....	2
2.1.2	Les mutations pèsent sur les stratégies d'entreprises .....	2
2.1.3	Ce contexte exige une nouvelle stratégie dans la GRH.....	2
2.2	Les nouvelles stratégies pour la GRH.....	4
2.2.1	Les missions traditionnelles de la GRH .....	4
2.2.2	Les nouvelles dimensions de la GRH .....	6
2.2.3	Les acteurs de cette nouvelle GRH.....	11

## **2.1 Un nouvel enjeu**

### **2.1.1 Les mutations se traduisent par des menaces sur les entreprises**

Toutes les organisations sont confrontées aujourd'hui aux mêmes menaces induites par des mutations profondes :

- érosion des parts de marché
- développement de la concurrence
- chute de la rentabilité
- perte des clients
- poids excessif des frais généraux
- déformation de la pyramide des âges
- obsolescence des équipements
- ...

### **2.1.2 Les mutations pèsent sur les stratégies d'entreprises**

Ces mutations profondes pèsent sur le plan stratégique de l'entreprise et imposent des choix d'action dynamiques pour préserver la performance globale :

- Conquérir de nouveaux marchés
- Elargir son réseau de distribution
- Améliorer ou conforter sa place sur le marché
- Mettre en place de nouvelles gammes de produits et services
- Améliorer sa rentabilité
- Décentraliser son organisation du travail
- Reconquérir l'avantage compétitif
- Rentabiliser l'investissement productif

### **2.1.3 Ce contexte exige une nouvelle stratégie dans la GRH**

L'optimisation de la Gestion des Ressources Humaines est le principal levier pour améliorer la performance globale au vue des nouvelles exigences :

- Meilleure maîtrise des processus de travail
- Augmentation de la productivité
- Diminution des erreurs et contentieux
- Amélioration de la qualité de service
- Satisfaction du client
- Meilleure réactivité aux attentes du marché
- Fidélisation de la clientèle
- Augmentation de la flexibilité du temps de travail

- Les mutations technologiques, les nouveaux produits, les changements d'organisations du travail ont entraîné pour les entreprises une prise de conscience de l'importance des RH.
- Ce qui différencie l'entreprise performante de l'entreprise non performante, ce sont avant tout LES HOMMES, leur enthousiasme, leur créativité. Tout le reste peut s'acheter, s'apprendre ou se copier.

Dans ce contexte la performance des hommes est devenue une valeur de référence pour l'entreprise et l'employabilité une préoccupation permanente de chaque individu :

- Pour les entreprises : disposer des ressources nécessaires au bon endroit et au bon moment est un facteur clé de leur performance. Cela implique une approche globale et évolutive dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise pour tenir compte des données du système et de son environnement .
- Pour les individus : l'acquisition, le développement et la validation des acquis constituent un processus à mener tout le long de sa vie active pour construire au mieux son projet professionnel et assurer l'adéquation permanente entre son profil et les exigences professionnelles d'un emploi.

La nécessité d'une gestion adaptative des RH est apparue indispensable aux entreprises contraintes d'évoluer dans cet environnement turbulent.

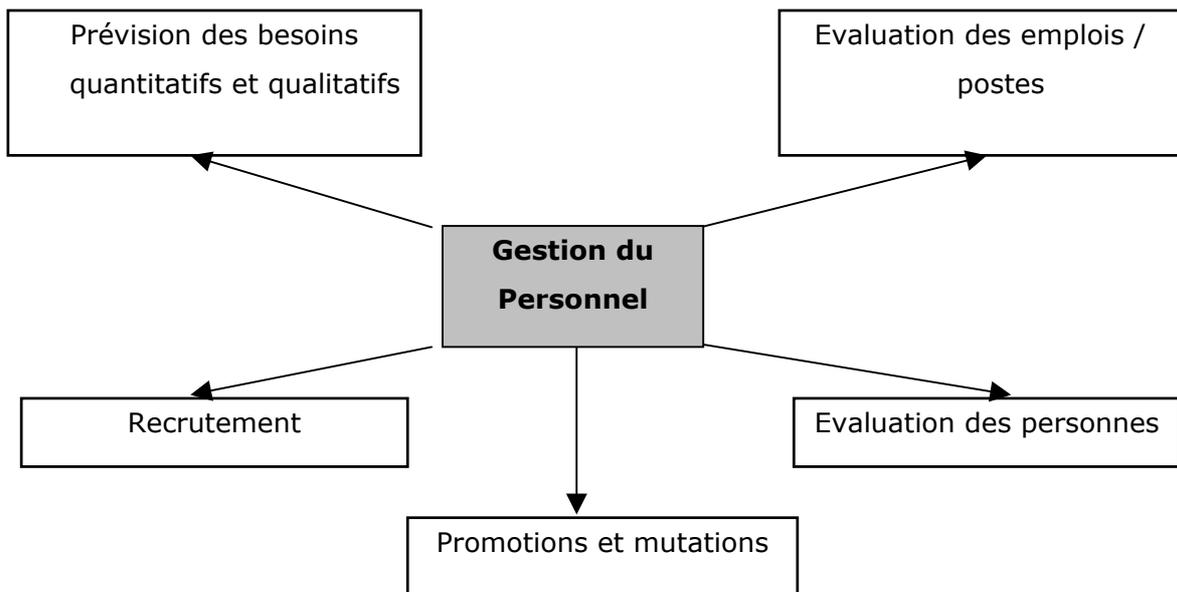
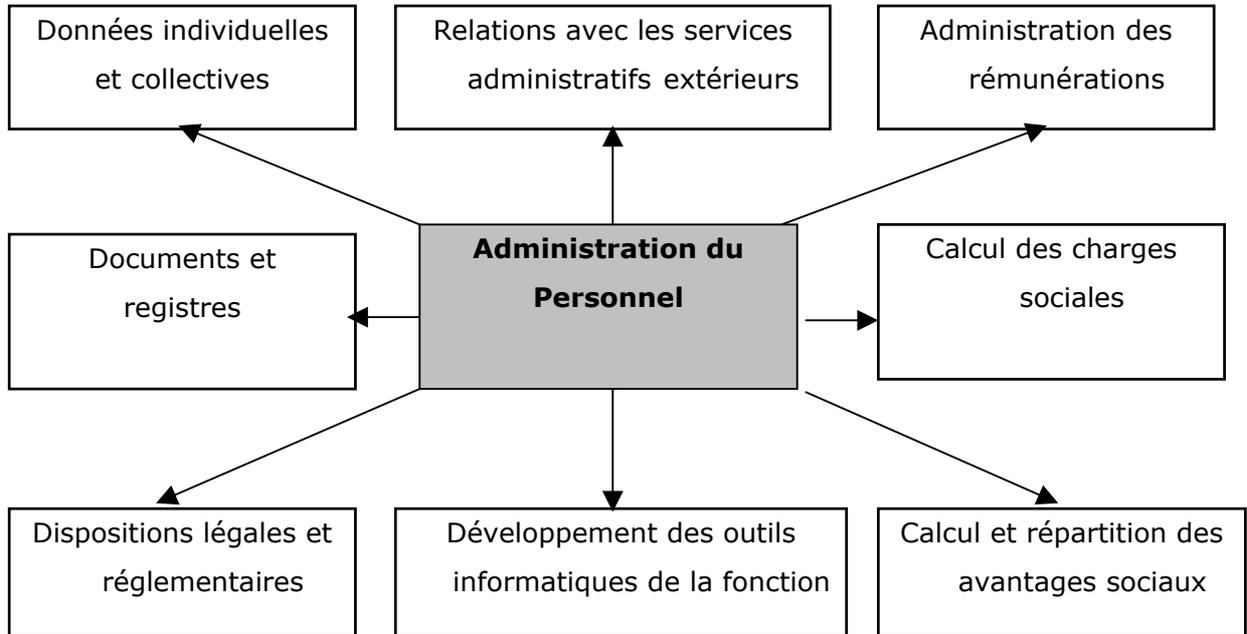
- Il y a une solidarité de fait entre l'entreprise et ses salariés et l'esprit est de « construire l'entreprise de demain avec les hommes d'aujourd'hui ».

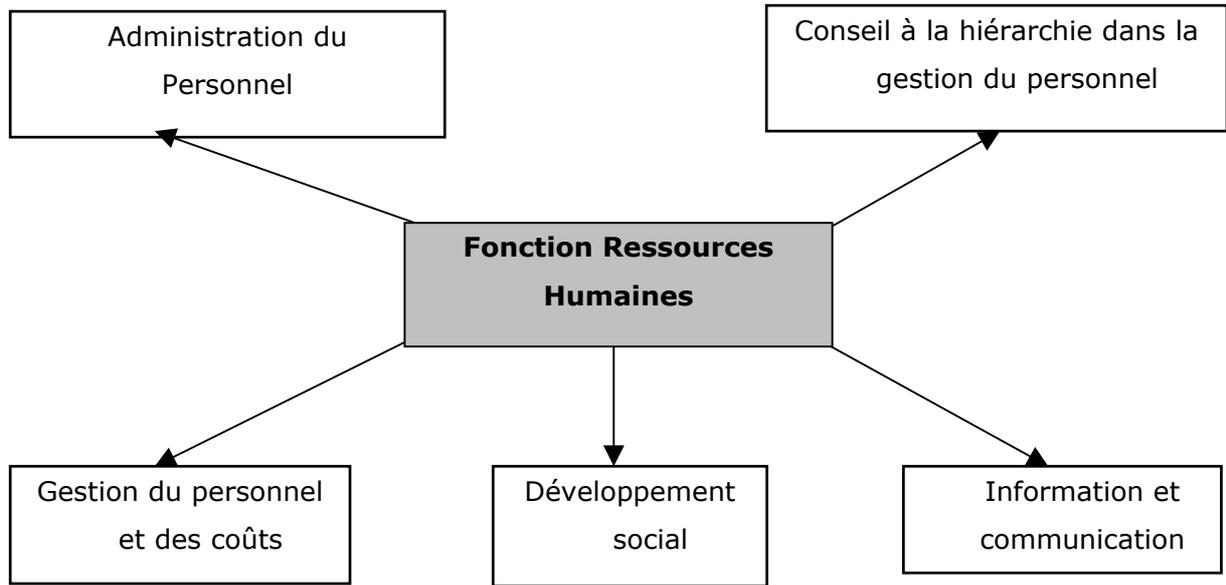
Le passage de l'ancienne conception GRH à la nouvelle peut être schématisée par le passage d'une approche Personnel-coût à celle de Personnel-ressource.

- Pallier le risque d'inadaptation du personnel aux emplois dont les caractéristiques changent
- Dépasser la seule réduction des effectifs après une première étape de restructuration
- Assurer une meilleure rencontre entre projets individuels et projets de l'entreprise
- Assurer à chaque agent un emploi productif adapté aux besoins de l'entreprise et à son potentiel professionnel
- Améliorer l'efficacité de politiques de formation

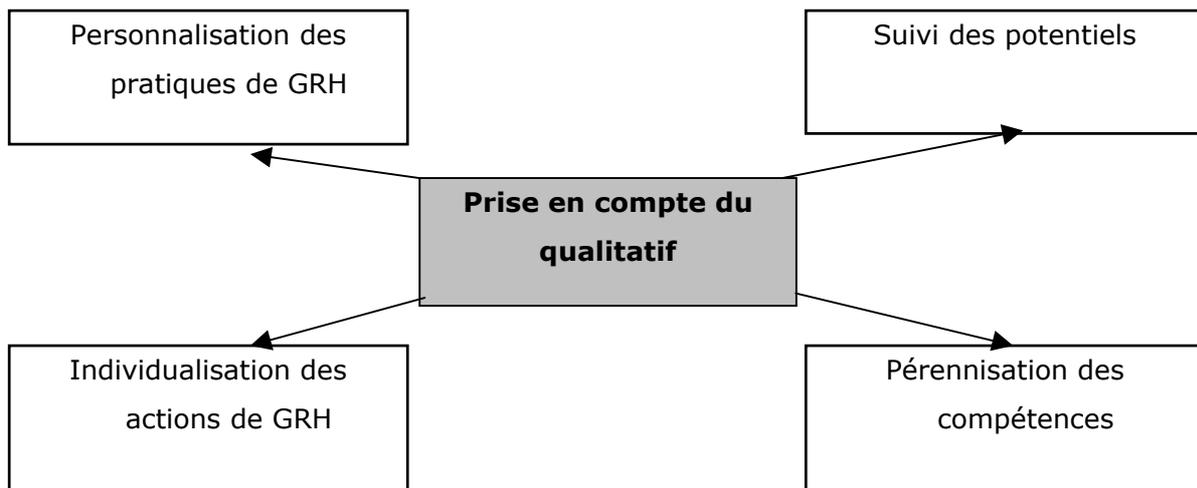
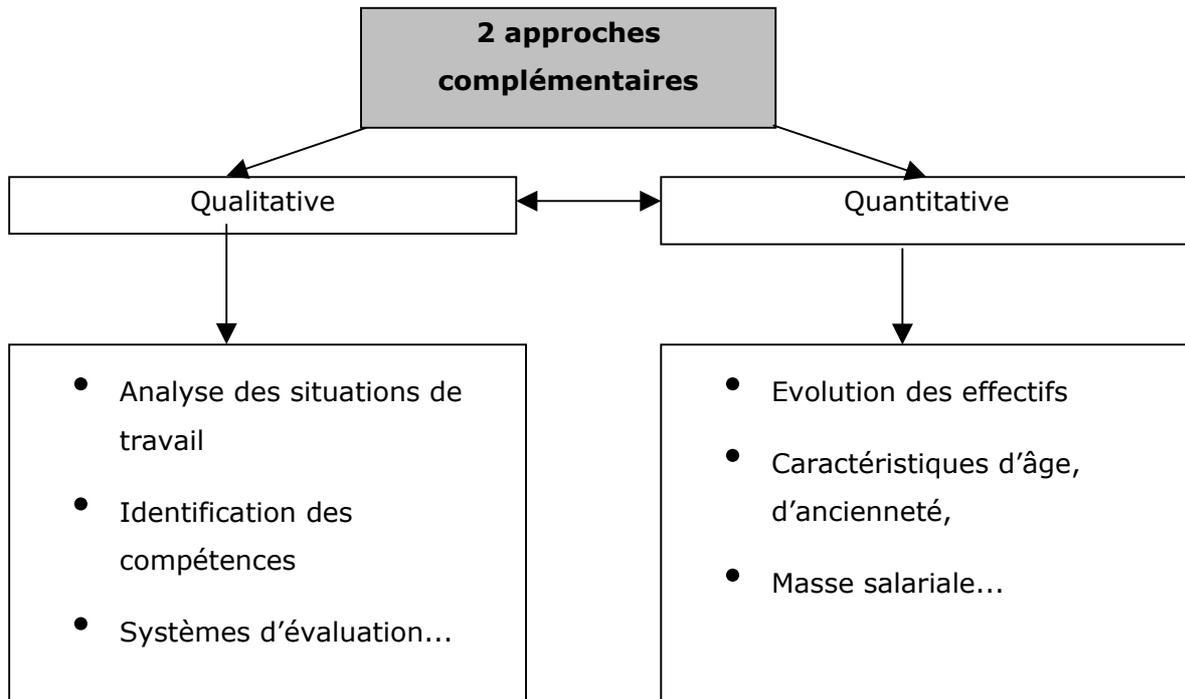
## 2.2 Les nouvelles stratégies pour la GRH

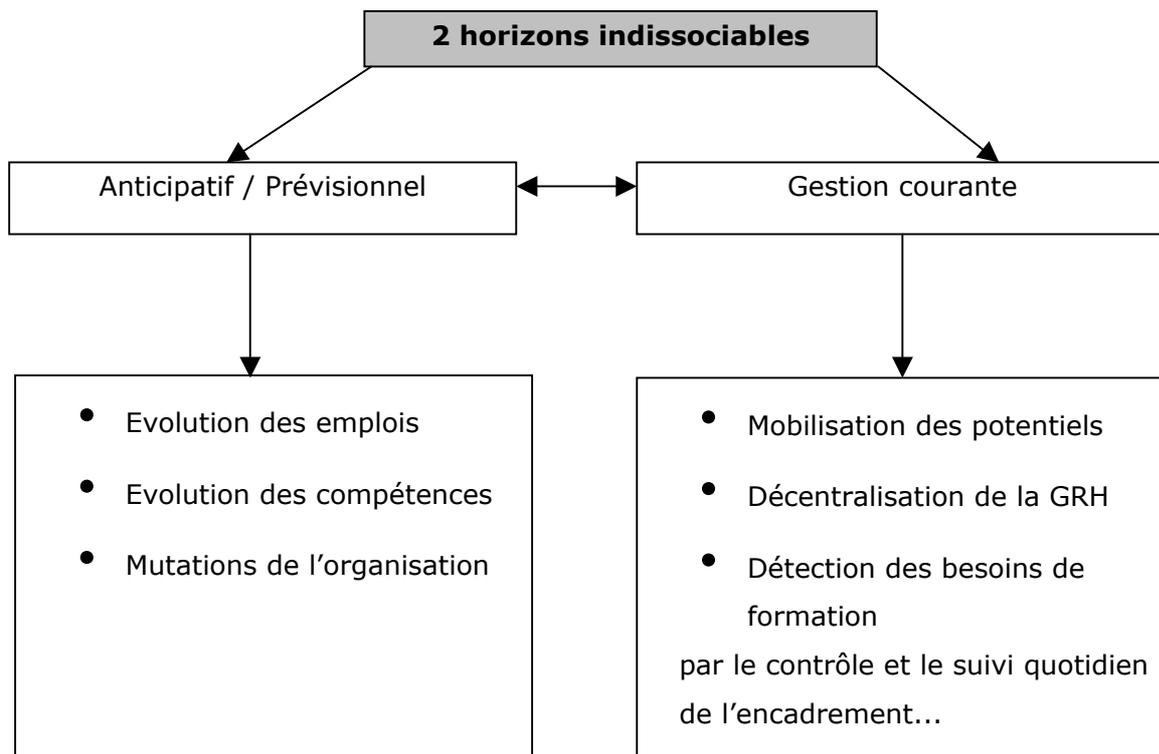
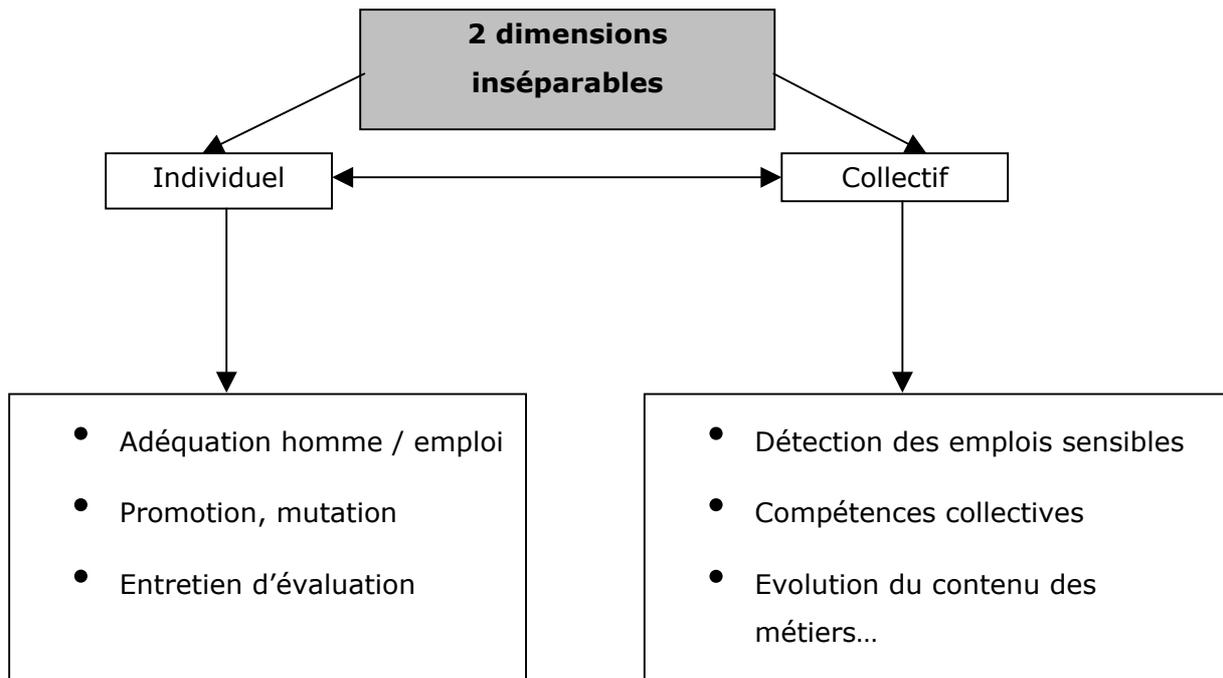
### 2.2.1 Les missions traditionnelles de la GRH

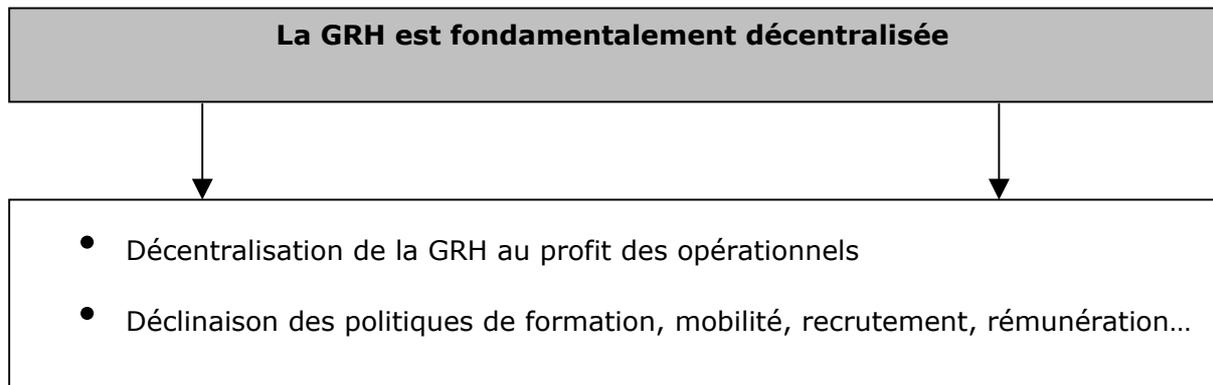
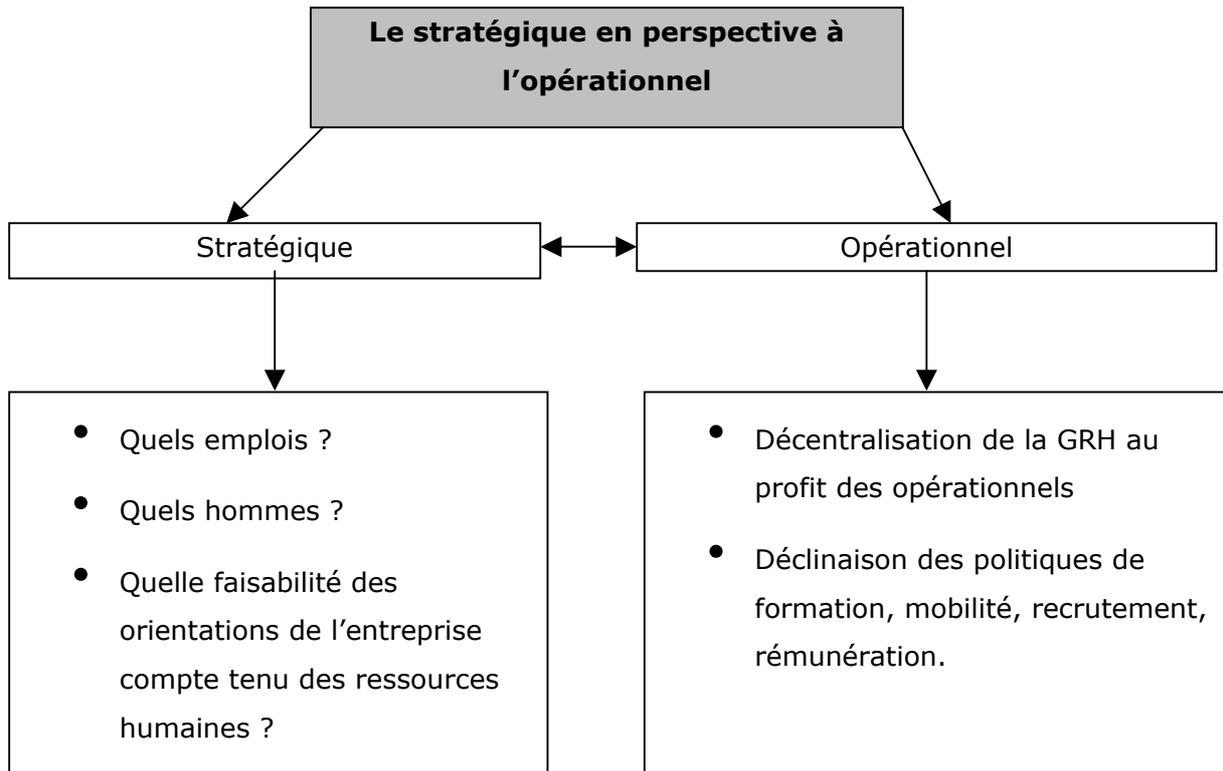




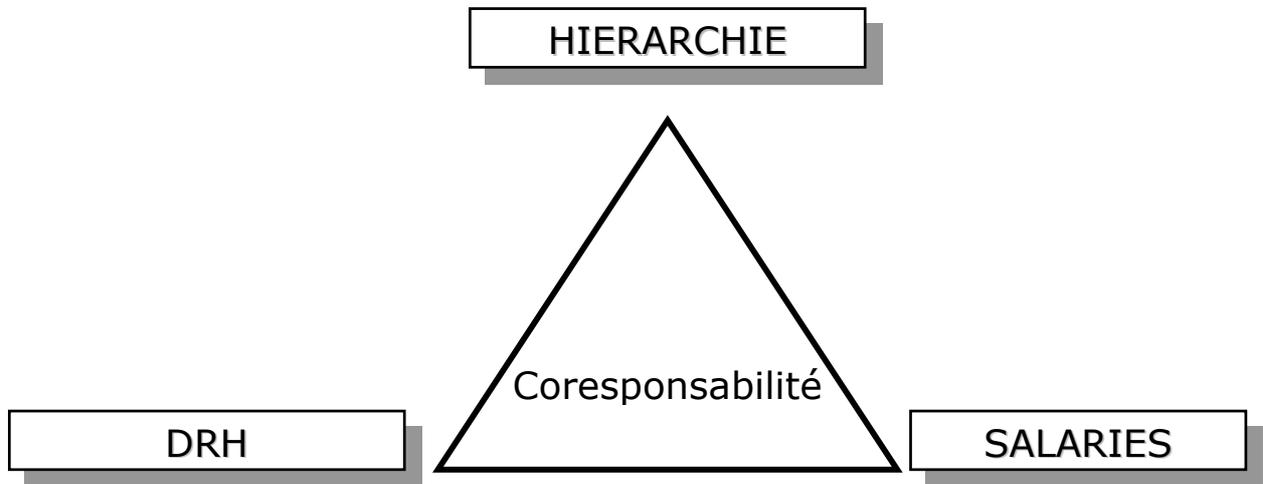
**2.2.2 Les nouvelles dimensions de la GRH**



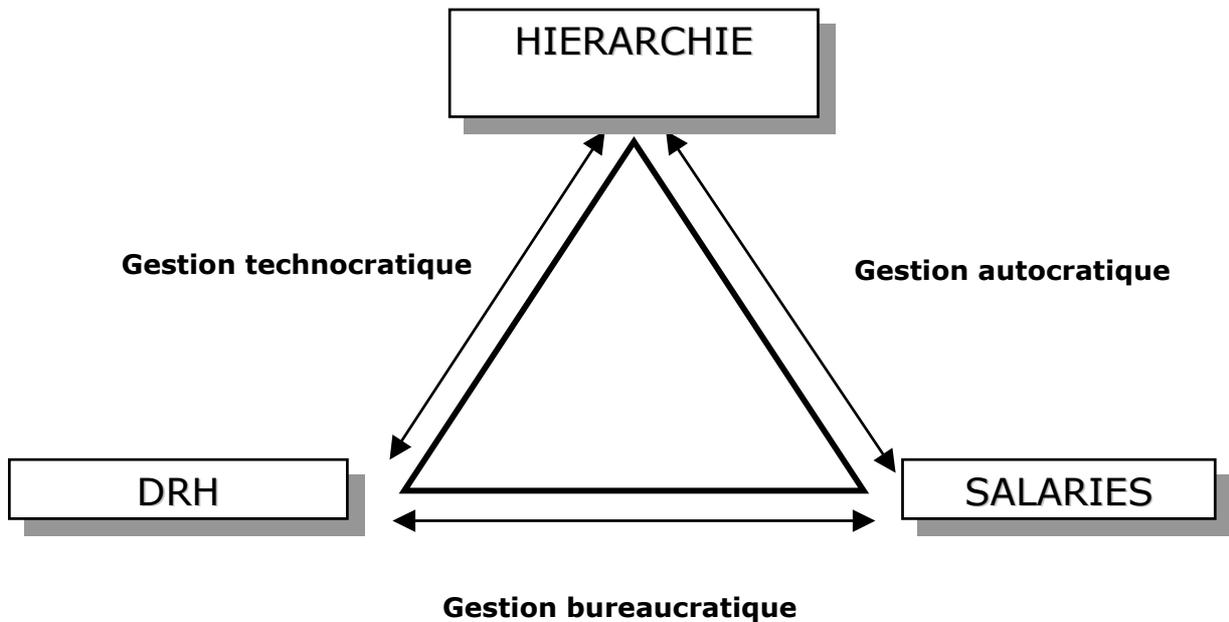




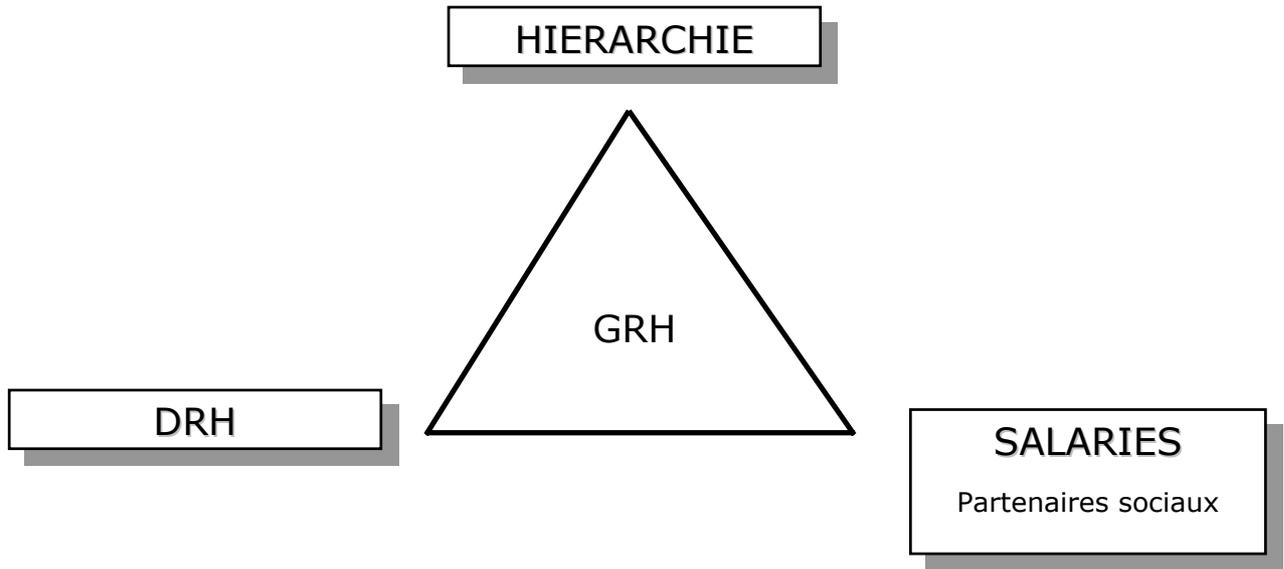
Une responsabilisation des acteurs : la GRH doit mobiliser dans la synergie ces acteurs.



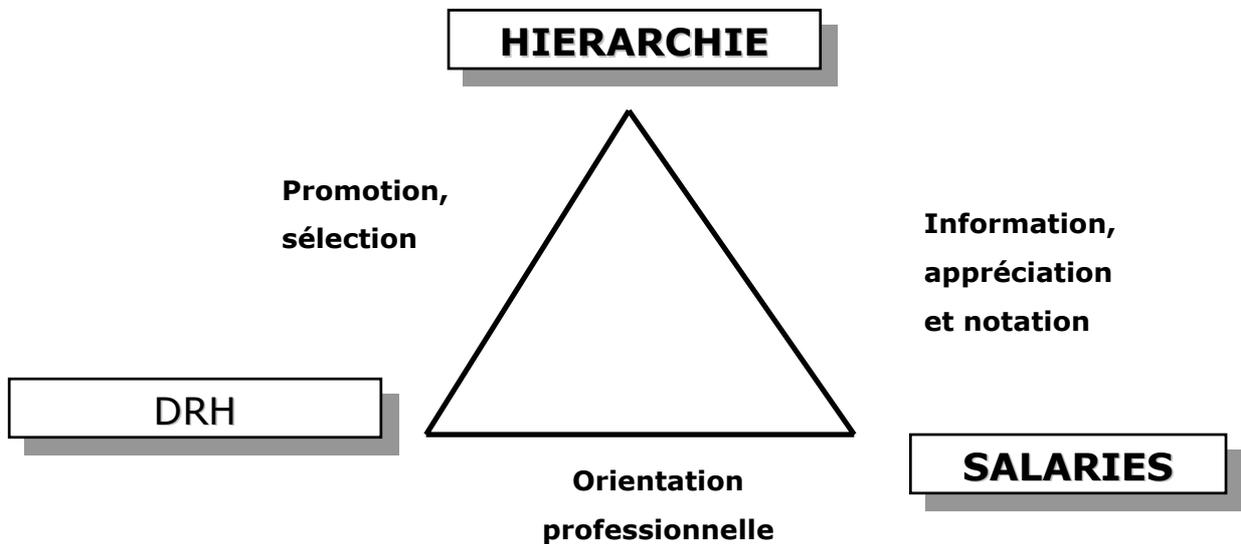
Une responsabilisation des acteurs : la GRH doit éviter la prédominance de relations entre certains de ces partenaires qui conduit à une mutilation de la GRH.



Une responsabilisation des acteurs : la GRH doit associer aujourd’hui étroitement les trois types de partenaires concernés.



Une responsabilisation des acteurs : la GRH doit clarifier le niveau pertinent d’utilisation des différents « outils » de GRH :



### **2.2.3 Les acteurs de cette nouvelle GRH**

