



Historique de la fonction GRH

Cours animé par: Pr. ALAOUI MEDARHRI Oum Kaltoum

- La fonction GRH est passée par plusieurs étapes historiques, compte tenu de l'évolution du travail humain.
- Au 18ème siècle, avant la révolution industrielle ; la fonction personnel n'existait pas. Il y'avait seulement un superviseur qui recrutait les employés dont a besoin. La paie et la compta sont gérés par la direction de l'entreprise.

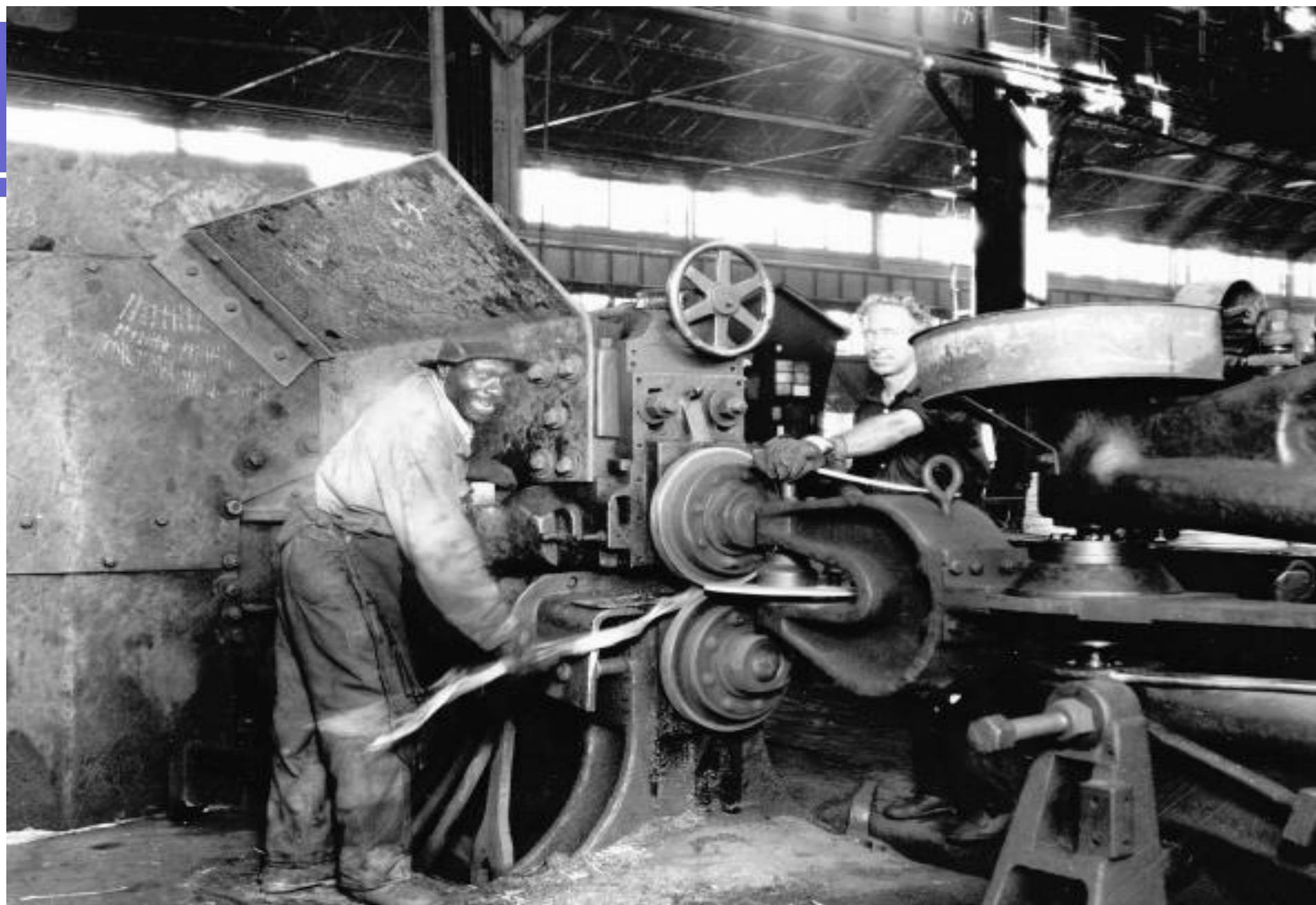
- Dans cette période, se développe des manufactures, c'est-à-dire des lieux où les hommes et femmes étaient réunis pour produire des biens et services mis à leurs dispositions contre une rémunération salariale. C'est la première forme du travail salarial.

● A l'issu du travail industriel, son rôle se focalisait sur :

- L'adaptation des salariés aux emplois et l'évolution
- La gestion de la main d'œuvre comme variable d'adaptation
- coût minimal de cette variable

Et on est encore loin de la fonction RH.

- Le travail de l'industrie considéré comme marchandise soumise aux lois de l'échange économique du capitalisme.
- Les seules activités de cette fonction étaient : le recrutement, paie et règlement des conflits, mais la dimension humaine s'efface devant l'objectif prioritaire.



- Avec la découverte de la machine à la vapeur et de l'énergie procurée par l'utilisation du charbon, on va assister à la moitié du 19ème siècle aux premières entreprises industrielles qui se caractérisent par l'augmentation des effectifs des ouvriers et qui doivent être administrés en terme de paie, suivi, assiduité, présence. Cela va donner lieu à la première forme de administration du personnel.

- A la fin du 19^{ème} siècle, les ingénieurs et notamment TAYLOR en Anglettaire et FAYOL en France vont s'interroger sur la manière dont on peut organiser scientifiquement un travail.
- A savoir : l'ensemble des connaissances+ loi de fonctionnement (relation entre les choses) + logique.





- Les connaissances dans le domaine du travail sont accumulées à partir de l'observation des compétences au niveau de chaque tâche.
- Avec FAYOL, on assiste à l'apparition de deux éléments :
- Organigramme : représentation schématique et organisationnelle des niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
- Mise en lumière des principales fonctions de l'entreprise, à savoir la fonction technique, commerciale, financière, sécurité et administrative.

- Aussi bien Taylor que Fayol ont proposé un management du personnel qui repose sur :
- séparation entre ceux qui exécutent et qui commandent
- respect de la hiérarchie
- définition des postes du travail
- recherche de la productivité

Laurent
COURTHAUDON
Dirigeant

Isabelle BOUZEMAM
Assistance
Commerciale

Annick BOËT
Responsable comptable
& administrative

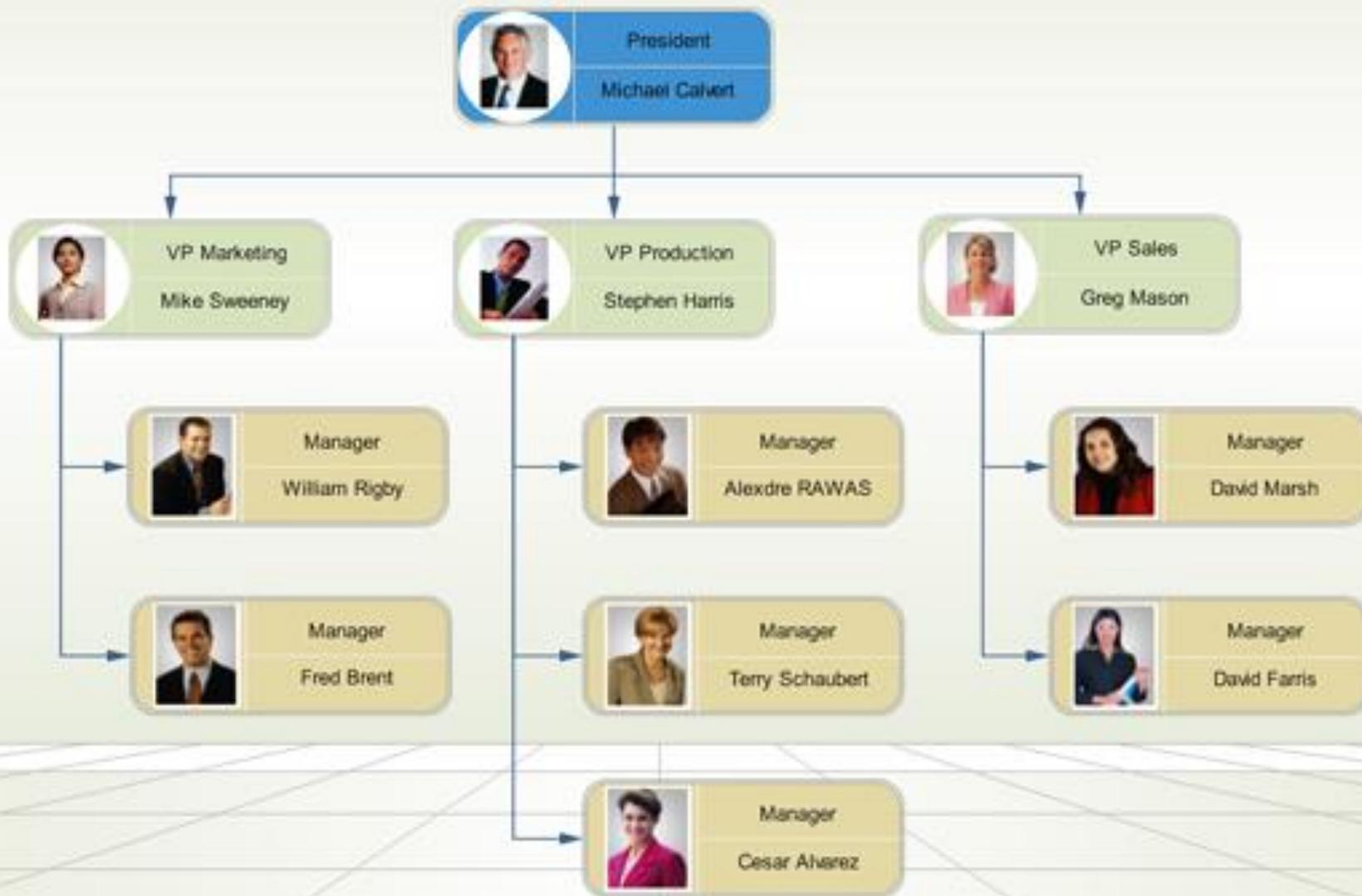
Yassine SAID
Electronicien

Nicolas BOUTON
Ingénieur chimiste

Nicolas RIGAL
Spécialiste
Instrumentation

Carine CARDELLA
Ingénieur chimiste

EDraw Business Company Organizational Chart



- Aussi bien Taylor que Fayol ont proposé un management du personnel qui repose sur :
- séparation entre ceux qui exécutent et qui commandent
- respect de la hiérarchie
- définition des postes du travail
- recherche de la productivité

- Au cours de cette période, la dimension sociale et humaine va apparaître et se développe dans les organisations notamment entre 1930 et 1950 en mettant en avant l'influence des facteurs d'ambiance et de relations sociales dans l'entreprise suivant la productivité et le rendement en vue d'humaniser les relations du travail.

- On assiste également à un développement de la fonction personnel qui octroie de nouvelles missions telles que l'hygiène, la sécurité, l'information, les relations sociales, la formation...
- Entre 1960 et 1980, la GRH va évoluer sous l'influence de nombreux facteurs :

- l'application effective de la législation du travail
- le développement de l'informatique dans le traitement de la paie
- la modernisation
- la forte concurrence
- la gestion de la suppression massive des employés
- créations d'emplois qualifiés