

CORRECTION DU TD N°1

Exercice 1 : La GRH stratégique et les objectifs organisationnels:

1. Contribution de la GRH à la stratégie :

- **Développement des compétences internationales** : La GRH peut mettre en place des programmes de formation pour développer les compétences interculturelles et la gestion des projets internationaux.
- **Recrutement ciblé** : La GRH peut recruter des talents avec une expertise internationale ou des profils diversifiés qui comprennent les marchés étrangers.
- **Gestion de la performance** : Alignement des objectifs individuels avec la stratégie globale, notamment en récompensant les actions qui soutiennent l'internationalisation.
- **Mobilité interne** : Mise en place de processus de mobilité interne pour permettre aux collaborateurs de s'expatrier et de contribuer à l'expansion internationale.

2. Leviers pertinents :

- ✓ **Recrutement international** : Identifier des profils diversifiés, issus de différents pays, ayant des compétences locales et internationales.
- ✓ **Formation et développement** : Proposer des formations pour gérer des équipes multiculturelles et comprendre les spécificités des marchés étrangers.
- ✓ **Gestion de la performance** : Mettre en place des critères de performance adaptés à l'internationalisation, incluant la gestion de projets internationaux et l'adaptation aux nouvelles cultures.
- ✓ **Rémunération et avantages** : Adapter les politiques de rémunération pour les expatriés et les employés travaillant à l'international.

Exercice 2 : Analyse SWOT de la GRH dans une entreprise

• Forces (Strengths) :

- Bonne gestion des talents actuels grâce à une politique de fidélisation des employés.
- Des processus RH bien structurés et des outils numériques pour la gestion de la paie et des avantages.
- Formation continue pour accompagner l'adaptation au changement technologique.

• Faiblesses (Weaknesses) :

- Manque de profils digitaux pour accompagner la transformation numérique.
- Système de gestion de la performance encore traditionnel et non aligné avec les objectifs stratégiques de transformation numérique.
- Difficulté à attirer et retenir des talents spécialisés dans les technologies de l'information.

CORRECTION DU TD N°1

- **Opportunités (Opportunities) :**
 - Mise en place de programmes de formation en ligne pour développer les compétences numériques des collaborateurs.
 - Collaboration avec des écoles et des universités pour attirer des talents spécialisés dans le numérique.
 - Utilisation des nouvelles technologies RH (intelligence artificielle, big data) pour améliorer la gestion des talents et des performances.
- **Menaces (Threats) :**
 - Forte concurrence pour les talents numériques sur le marché.
 - Résistance au changement de la part des employés, notamment des plus anciens, face à la transformation numérique.
 - Règlements sur la protection des données personnelles pouvant restreindre l'utilisation de certaines technologies RH.

Exercice 3 : L'alignement stratégique de la fonction RH

1. Approche stratégique de la GRH :

- **Approche de gestion par les compétences :** Identifier les compétences clés nécessaires pour soutenir la redynamisation de l'entreprise et proposer des programmes de formation ciblés pour combler les lacunes.
- **Approche de développement de la culture de l'innovation :** Favoriser une culture organisationnelle qui valorise la créativité et l'innovation en encourageant la prise d'initiatives de la part des employés.
- **Gestion du changement :** Mettre en place une politique de gestion du changement pour accompagner les collaborateurs dans la transition après la réduction d'effectifs.

2. Positionnement de la fonction RH :

- **Soutenir le leadership :** Fournir des formations sur le leadership et la gestion des équipes afin de permettre aux managers de mieux gérer les changements et motiver leurs équipes.
- **Communication et engagement des employés :** Développer des stratégies de communication interne pour maintenir l'engagement des employés et éviter la démotivation après la réduction des effectifs.
- **Gestion de la performance :** Réajuster les systèmes de gestion de la performance pour aligner les objectifs individuels avec la stratégie de redynamisation de l'entreprise.
- **Recrutement et rétention des talents :** Mettre en place une stratégie de recrutement plus ciblée pour attirer des talents clés et éviter les départs volontaires, tout en favorisant la mobilité interne.

CORRECTION DU TD N°1

Exercice 4 : La gestion des talents dans une entreprise en croissance

1. Stratégie pour attirer des talents :

- **Marque employeur** : Mettre en avant l'image de l'entreprise comme un lieu innovant, flexible et offrant des opportunités de carrière. Promouvoir la culture d'entreprise sur les réseaux sociaux et les sites spécialisés dans l'emploi.
- **Partenariats avec les écoles et universités** : Mettre en place des partenariats pour attirer des jeunes talents directement sortis des formations académiques, en offrant des stages et des opportunités d'emploi post-formation.
- **Recrutement diversifié** : Mettre l'accent sur la diversité pour attirer des talents provenant de différentes origines culturelles et professionnelles.
- **Avantages concurrentiels** : Offrir des packages de rémunération attractifs (salaires compétitifs, avantages en nature, bonus).

2. Leviers pour fidéliser les talents :

- **Opportunités de développement de carrière** : Offrir des parcours de carrière clairs avec des possibilités d'évolution et de mobilité interne.
- **Culture d'entreprise** : Maintenir un environnement de travail flexible et collaboratif, où l'innovation et l'autonomie sont encouragées.
- **Rémunération et bien-être au travail** : Proposer des avantages sociaux (télétravail, primes de performance, etc.) et favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- **Reconnaissance et feedback** : Mettre en place un système de reconnaissance et de feedback réguliers pour valoriser les contributions des employés.