



# **CHAPITRE II : Les cadres de reference de la gestion des ressources humaines.**

**COURS DE GESTION STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES.**

**NIVEAU: Master I en Management des ressources humaines.**

**Réalisé par : DIALLO OUMAR**

**Encadré par : Mme Zineb Jawhari**

**2024-2025**

# SOMMAIRE:

## INTRODUCTION

I-DEFINITION ET IMPORTANCE DES CADRES DE REFERENCE EN GRH

II-PERSPECTIVE UNIVERSALISTE

III-PERSPECTIVE DE CONTINGENCE

IV-PERSPECTIVE CONFIGURATIONNELLE

V- MODELE DE COMPETITIVITE

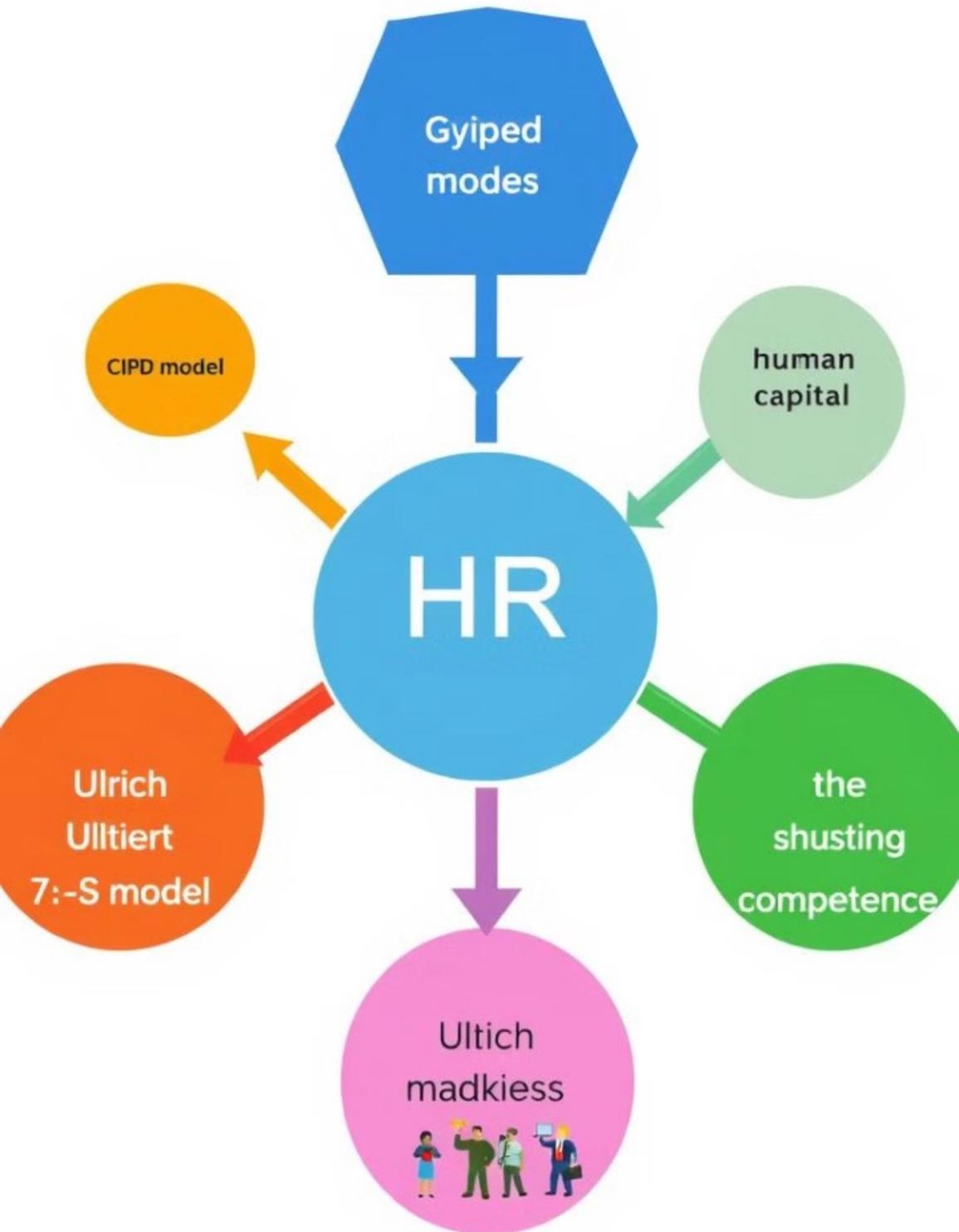
## CONCLUSION

# Les Cadres de Référence de la Gestion des Ressources Humaines.

## INTRODUCTION

**La gestion des ressources humaines (GRH) est un domaine essentiel pour la performance et la compétitivité des organisations. Cependant, les approches et les méthodes utilisées en GRH varient en fonction des objectifs, du contexte et des stratégies des entreprises. Afin d'optimiser les pratiques de gestion des ressources humaines, plusieurs cadres de référence peuvent être utilisés : la perspective universaliste, la perspective de contingence, la perspective configurationnelle, et le modèle de compétitivité. Chacun de ces cadres offre un angle d'analyse unique pour comprendre et améliorer les pratiques de gestion.**





# Définition et importance des cadres de référence en GRH

1

Compréhension Globale

Les cadres de référence permettent d'avoir une vision holistique des enjeux RH.

2

Prise de Décision Éclairée

Ils guident les gestionnaires dans l'élaboration de politiques et de pratiques RH cohérentes.

3

Alignement Stratégique

Les cadres assurent l'arrimage des ressources humaines avec les objectifs organisationnels.



# Perspective Universaliste

## Recrutement

Attirer et sélectionner les meilleurs talents indépendamment du contexte.

## Évaluation

Mesurer la performance des employés selon des critères standardisés.

## Formation

Développer les compétences du personnel à l'aide de programmes de formation génériques.

## Rémunération

Offrir des structures salariales équitables et compétitives.

# Perspective de Contingence

## Taille de l'Entreprise

Les pratiques RH doivent s'adapter à la taille de l'entreprise (PME vs. grande entreprise).

## Secteur d'Activité

Les pratiques RH varient selon le secteur (ex: industrie vs. services).

## Culture Organisationnelle

Les pratiques RH sont influencées par les valeurs, les normes et les traditions de l'entreprise.

# Perspective Configurationnelle

1

## Alignement Stratégique

Les pratiques RH doivent être en phase avec la stratégie globale de l'entreprise.

2

## Cohérence Interne

Les différentes pratiques RH doivent être cohérentes et se renforcer mutuellement.

3

## Optimisation des Synergies

L'ensemble des pratiques RH doit former un système intégré et performant.



# Modèle de la Compétitivité



## Levier de Performance

La GRH contribue à l'amélioration de la performance organisationnelle.



## Avantage Compétitif

Les ressources humaines constituent un atout clé pour la compétitivité.



## Pratiques Gagnantes

Des pratiques RH innovantes favorisent la créativité et l'innovation.





# Le Capital Humain, Moteur de la Compétitivité

1

Développement des  
Compétences

Investir dans la formation et le  
perfectionnement des employés.

2

Gestion des Talents

Attirer, retenir et valoriser les  
meilleurs talents de l'entreprise.

3

Culture d'Innovation

Encourager la créativité et l'esprit  
d'innovation chez les employés.

# Importance de l'Alignement des Pratiques RH

Pratiques RH	Alignement Stratégique	Cohérence Interne
Recrutement	Attirer les profils en adéquation avec la stratégie	Cohérence avec les autres pratiques de gestion des talents
Formation	Développer les compétences clés pour la stratégie	Complémentarité avec les autres activités de développement
Rémunération	Récompenser les contributions stratégiques	Alignement avec la gestion de la performance





# Conclusion : Les Cadres de Référence, Clés de Voûte de la GRH

**1** Visions Complémentaires

Les différents cadres de référence offrent des perspectives complémentaires sur la GRH.

**2** Cohérence Globale

Leur intégration permet d'avoir une approche holistique et stratégique de la gestion des ressources humaines.

**3** Levier de Performance

L'alignement des pratiques RH avec la stratégie d'entreprise est essentiel pour créer un avantage compétitif durable.

Pour finir, quels sont les processus de  
Prévision et de pilotage des ressources  
humaines? Merci de votre attention.

