

Chapitre 4: Processus de prévision et de pilotage des RH

**Encadré par Madame: OULIDI
JAWHARI Zineb**

Présenté par :KPATAMANGO Michela

Chapitre 4: Processus de prévision et de pilotage des RH

Introduction

- I. LA GPEC : définitions et enjeux**
- II. La gestion stratégique des relation d'emploi**
- III. Le contrôle social et le pilotage des RH**

Conclusion

Introduction

La gestion des ressources humaines (GRH) est un élément clé du succès d'une organisation. Dans un environnement économique en constante évolution, les entreprises doivent être capables d'anticiper et d'ajuster leurs besoins futurs en termes de compétences, et d'effectifs. La prévision et le pilotage des ressources humaines permettent non seulement d'optimiser l'utilisation des talents disponible, mais aussi d'assurer la pérennité de l'organisation face aux défis du marché. Dans ce contexte, le processus de prévision et de pilotage joue un rôle crucial. Il s'agit-là d'anticiper les besoins en RH, de développer des compétences des employés et de gérer leurs carrières.

Cet exposé se concentrera sur trois(3) axe principaux: la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et ses enjeux , la Gestion Stratégique des Relation d 'emploi, et le Contrôle Social dans le Pilotage des Ressources Humaines.

I. LA GPEC : définitions et enjeux

Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un dispositif qui vise à anticiper les évolutions futures des emplois et des compétences au sein d'une organisation. Elle vise à aligner les besoins en compétences avec les objectifs stratégiques de l'entreprise, en intégrant une dimension prospective qui permet d'anticiper les changements du marché du travail et les évolutions technologiques. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est aussi une démarche stratégique mise en place par les entreprises pour anticiper et gérer l'évolution de leurs emplois et compétences en fonction des enjeux à court, moyen et long terme. L'objectif de la GPEC est de s'assurer que l'organisation dispose des ressources humaines nécessaires, avec les compétences adéquates, au bon moment et au bon endroit, pour répondre aux besoins futurs de l'entreprise.

Mais le but principal de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est de s'appuyer sur un management proactif des talents afin de pouvoir adapter les stratégies de l'entreprise aux évolutions des métiers et des compétences.

II. Les enjeux de la GPEC

Les enjeux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sont multiples et concernent à la fois l'organisation et ses collaborateurs. Elle permet d'aligner la gestion des ressources humaines avec la stratégie de l'entreprise, tout en prenant en compte les besoins et les évolutions du marché du travail. les enjeux de la GPEC en les regroupant sous trois grandes catégories :

1. Enjeux humains

Les enjeux humains sont liés à la gestion des collaborateurs et à leur développement au sein de l'entreprise. Il s'agit de l'impact de la GPEC sur les individus, leur carrière et leur bien-être. Cela inclut plusieurs aspects clés :

Développement des compétences : La GPEC permet d'identifier les besoins en formation pour garantir que les salariés développent des compétences en adéquation avec les évolutions technologiques et les exigences du marché.

Gestion des carrières et de l'employabilité : Elle offre aux salariés des perspectives d'évolution, de mobilité interne et des opportunités pour renforcer leur employabilité, que ce soit au sein de l'entreprise ou à

Fidélisation des talents : Elle permet de conserver les talents en mettant en place des actions de développement, de reconnaissance et de gestion des carrières, réduisant ainsi le turnover.

2. Enjeux économiques

Les enjeux économiques concernent l'impact de la GPEC sur la performance de l'entreprise et la gestion optimale des ressources humaines pour réduire les coûts tout en soutenant la stratégie de l'entreprise. Ces enjeux sont cruciaux pour la compétitivité à long terme :

Optimisation des coûts de main-d'œuvre : En anticipant les besoins en compétences et en ajustant la taille et la composition de l'effectif, la GPEC permet à l'entreprise de mieux maîtriser ses coûts liés à l'embauche, à la formation et aux rémunérations.

Amélioration de la productivité : En garantissant que les bonnes compétences sont présentes au bon endroit, la GPEC permet à l'entreprise d'optimiser ses performances et sa productivité, ce qui a un impact direct sur ses résultats économiques.

Adaptation aux changements économiques : En suivant les tendances du marché, la GPEC aide à anticiper les évolutions économiques, comme la réduction des coûts due à la digitalisation ou à l'automatisation, et à adapter les compétences des salariés en conséquence.

3. Enjeux organisationnels

Les enjeux organisationnels se réfèrent à la manière dont la GPEC s'intègre dans le fonctionnement global de l'entreprise. Cela inclut la gestion de la structure organisationnelle, la répartition des tâches et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise :

Adaptation à l'évolution de l'entreprise : La GPEC permet de gérer les changements structurels, comme les réorganisations, les fusions, les acquisitions, ou l'introduction de nouvelles technologies. Elle garantit que l'entreprise dispose des ressources humaines nécessaires pour réussir ces transitions.

Optimisation de la structure de l'entreprise : En ajustant les compétences et en réorganisant les équipes, la GPEC aide à créer une structure plus flexible, réactive et alignée sur les besoins stratégiques de l'entreprise.

Gestion de l'innovation : Dans un environnement où l'innovation est clé, la GPEC soutient l'adaptation aux nouvelles technologies, en formant les employés aux nouvelles compétences nécessaires pour utiliser ces technologies de manière efficace.

Amélioration de la performance globale : Grâce à une meilleure gestion des emplois et des compétences, l'entreprise peut réduire les risques de sureffectif ou de sous-effectif, améliorant ainsi son efficacité opérationnelle et la fluidité de ses processus internes.

III. La gestion stratégique des relation d'emploi

La gestion stratégique des relations d'emploi fait référence à l'ensemble des pratiques et des politiques qu'une organisation met en place pour gérer ses relations avec ses employés d'une manière qui soutienne ses objectifs stratégiques à long terme. Cela implique un équilibre entre les besoins de l'entreprise et ceux des employés, tout en tenant compte du contexte législatif, social et économique.

Son importance est d'avoir une bonne relation entre employeurs et employés pour créer un environnement de travail positif, et cela peut inclure une dialogue social, performance organisationnelle, et le développement des compétences.

voici quelque l'enjeux de la gestion stratégique des relation d'emploi:

1. Dialogue social: Favoriser une communication ouverte entre employeurs et employés pour renforcer le sentiment d'appartenance.

2. Performance organisationnelle: Utiliser des indicateurs clés pour évaluer et améliorer la performance des équipes.

3. Développement des compétences: Investir dans la formation continue pour garantir que les employés possèdent les compétences requises face à un marché en constante évolution.

La gestion des relations d'emploi concerne la manière dont une organisation interagit avec ses employés, mais aussi avec les instances représentatives du personnel, les syndicats et les autres acteurs sociaux. Elle a un impact direct sur le climat social et la performance globale de l'entreprise.

IV. Le contrôle social et le pilotage des RH

Le contrôle social dans le contexte des ressources humaines fait référence aux mécanismes par lesquels une organisation influence le comportement de ses employés. Ils permettent d'encadrer, d'évaluer et de guider les comportements des employés au sein de l'entreprise, tout en optimisant les ressources humaines pour atteindre les objectifs stratégiques.

1. Le contrôle social

Le contrôle social désigne l'ensemble des mécanismes formels et informels qui régulent les comportements d'un employé au sein de l'organisation pour s'assurer la cohésion sociale et la conformité aux normes.

- ▶ **Mécanisme formels** : ce sont des règles et des procédures de la politique RH, sanctions et contrats. Par exemple: un règlement intérieur ou un code d'éthique fixe les comportements attendus.
- ▶ **Mécanismes informels**: ce sont les valeurs partagées, la culture d'entreprise, les interactions interpersonnelles ou encore les pressions exercées par le groupe.

Le contrôle social est essentiel pour maintenir une harmonie organisationnelle, tout en motivant les employés à respecter les attentes professionnels

2. Pilotage des Ressources Humaines

Le pilotage des ressources humaine Voici quelque principesLe pilotage des Ressources Humaines (RH) désigne l'ensemble des actions et stratégies mises en place par une entreprise pour gérer efficacement ses collaborateurs en lien avec les objectifs stratégiques de l'organisation. Ce pilotage permet de s'assurer que l'entreprise dispose des bonnes compétences, dans les bonnes conditions, au bon moment, et avec la motivation nécessaire pour atteindre ses résultats.

Les principes du pilotage des RH :

a. La stratégie RH

Le pilotage des RH commence par une stratégie RH alignée sur la stratégie globale de l'entreprise. Cela permet de définir la manière dont les ressources humaines peuvent contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques de l'organisation (croissance, innovation, compétitivité, etc.).

b. Le recrutement et la gestion des talents

Le recrutement est une composante clé du pilotage des RH. L'objectif est de trouver, attirer et fidéliser des talents qui correspondent aux valeurs et aux besoins de l'entreprise.

Gestion des talents : Identifier les potentiels au sein de l'organisation, offrir des opportunités de développement et préparer les futurs leaders de l'entreprise.

c. **La gestion de la performance**

Le pilotage de la performance consiste à mesurer et à optimiser la contribution de chaque collaborateur à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Le pilotage des RH est un processus complexe et transversal qui a pour objectif d'aligner la gestion des personnes avec les besoins stratégiques de l'organisation. Il nécessite une gestion proactive des talents, une capacité à s'adapter aux changements, et une attention constante à la performance, à la rémunération et à la motivation des collaborateurs.

Enfin, le contrôle social veille sur la régulation des comportements des employés tandis que le pilotage des RH oriente ces comportements pour répondre aux objectifs organisationnels.

Conclusion

Pour conclure, Le processus de prévision et pilotage des ressources humaines (RH), la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la gestion stratégique des relations d'emploi et le contrôle social sont des éléments clés de la gestion des ressources humaines modernes, visant à répondre aux défis économiques et organisationnels d'une entreprise tout en garantissant l'engagement et le bien-être des collaborateurs. Mais le processus de prévision et de pilotage des ressources humaines est une démarche stratégique essentielle pour assurer la performance et la pérennité des organisations. Il permet d'anticiper les besoins en effectifs et compétences tout en optimisant l'utilisation des ressources humaines en fonction des objectifs organisationnels et des contraintes environnementales. Et la GPEC permet non seulement d'anticiper les évolutions nécessaires mais aussi de construire une relation saine avec les employés grâce à une gestion stratégique efficace.

Enfin, le contrôle social joue un rôle clé dans l'alignement des comportements individuels avec les objectifs collectifs, garantissant ainsi que chaque membre contribue à la réussite globale de l'entreprise.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION