

S1 : 22/09/09 :

Ressources humaines : faire en sorte que l'entreprise dispose des personnes dont elle a besoin, en temps voulu. C'est la relation entre les besoins et les ressources. Grande importance des compétences et de la flexibilité.

Directeur des ressources humaines : faire fonctionner les ressources pour combler les besoins.

Les différences entre « l'administration ressources humaines » et « le personnel et la politique stratégique ressources humaines » :

- **L'administration RH :**

Est basée sur du court terme. Elle doit être opérationnelle et consiste en la réalisation de tâche d'exécution.

Logique routinière, basée sur le quotidien : Application des directives, des lois et des règles, calculs, applications légales, relations avec les institutions administratives (URSAFF), collecte et transmission de l'information

- **Politique et stratégie RH :**

Est basée sur du long terme. Elle consiste en la prise de décisions non programmées, qui peuvent être différentes à chaque fois.

Logique d'anticipation, de prévoyance : Rémunération (et non réalisation de la paye), comment rémunérer (fixe, avec quelle variable etc..), construction d'un modèle adapté à un moment donné précis, gestion des carrières. Besoin de talent humain

Historiquement on passe de DRH administratif à une politique stratégique.

Les grandes missions et responsabilités du dirigeant RH envers ses interlocuteurs internes : Le DRH est avant tout un créateur de valeurs :

- **Il est responsable vis-à-vis du directeur de l'entreprise ou des actionnaires.**
- **Il est responsable vis-à-vis de l'encadrement**, et à 2 missions :
 - Partager la fonction RH : le DRH est responsable fonctionnel alors que l'encadrement est assuré par un responsable hiérarchique. Il y a une logique de partage mais aussi une nécessité de coopération et de coordination.
 - Soutenir l'encadrement : il va aider à la mise en place d'actions prises en charge par l'encadrement (entretien annuel par exemple)
- **Il est responsable vis-à-vis des salariés :**
 - Le RH est garant de l'équité : perception de l'équilibre contribution/rétribution
 - Employabilité : l'employeur a pour mission d'assurer la continuité d'un emploi dans son entreprise et hors de son entreprise
 - Garant de l'éthique : renvoi à une notion de valeur et de confiance.
- **Il est responsable vis-à-vis des représentants des salariés :**
 - Il se porte garant de l'écoute : recevoir, prendre en compte les problèmes de chacun.
 - Garant de la conformité : respect des lois, des règles.

- Garant d'une dynamique sociale : doit faciliter la participation des salariés, ouvrir des espaces de dialogue

Les interlocuteurs externes :

- Les entreprises de conseils (recrutement, juridique, droit social, audit social, TIC), conseils d'insertion et de réinsertion professionnelle, sociétés de travail temporaire (interim)
- Inspecteur du travail : contrôle et respect des lois, normes, hygiènes, sécurité
Rôle positif : rôle d'information
Rôle négatif : rôle d'action
- Documentation et presse