

Université de Tlemcen : Institut des Sciences et Technologie Appliquées.

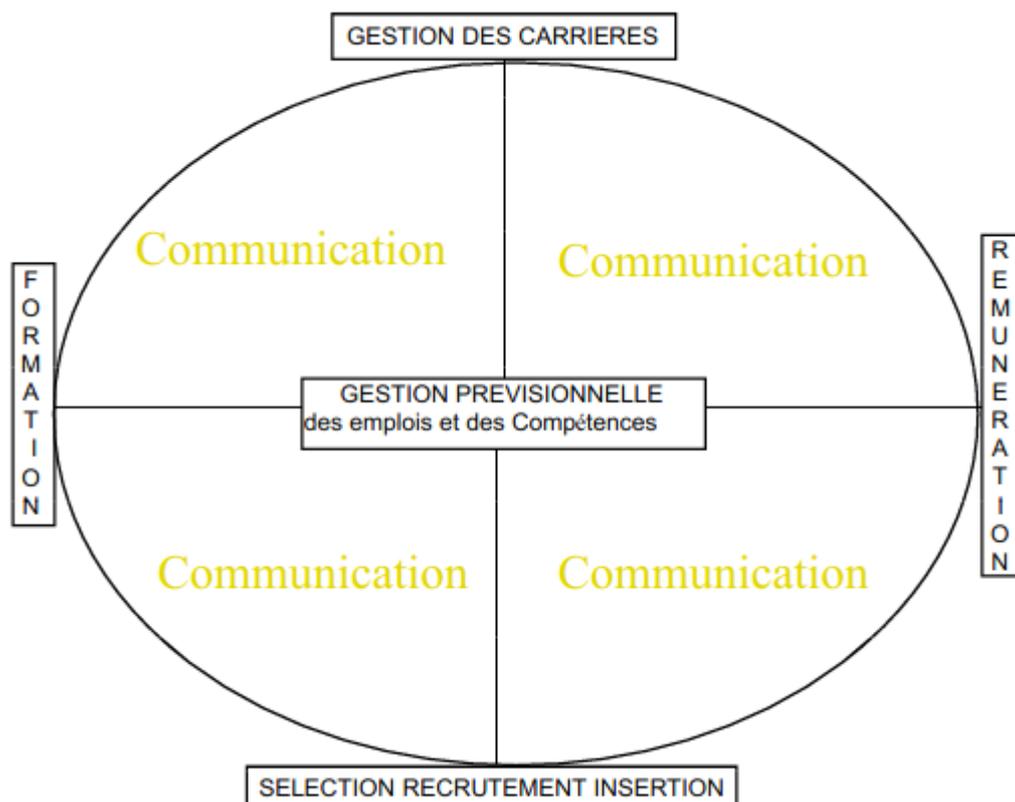
Licence 2 : Technologie des Industries Laitières et Fromagères.

Année Universitaire : 2019 / 2020. Semestre : 2.

Module : Ressources Humaines (Mme. Borsali.N)

I. Gestion des ressources humaines

1. Gestion prévisionnelle :



- **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :**

- C'est le fait d'imaginer, aujourd'hui, l'entreprise de demain.
- Préparer des organigrammes en fonction des objectifs à moyen terme, et des perpétuelles évolutions (techniques, technologiques, économiques...)
- Avoir une approche prévisionnelle, à moyen terme, de l'évolution des emplois et des compétences pour faire face, le moment venu, au court terme.
- Anticiper les besoins de l'entreprise en organisation, en qualification, en effectifs.
- Elaborer des plans de promotion, de formation et de recrutement.

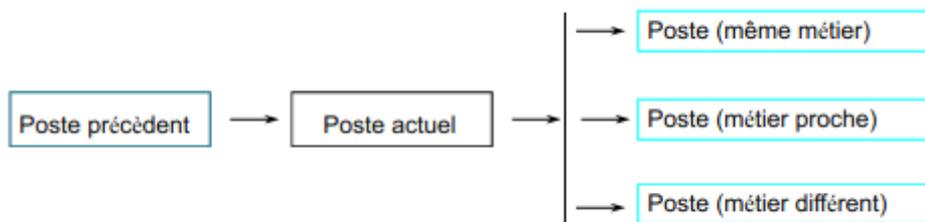
- **Gestions des carrières :**

- C'est être capable de bien pourvoir un poste au bon moment.
- Pourvoir les postes en priorité par les agents de l'entreprise.
- Renforcer la motivation des agents en favorisant leur développement professionnel.

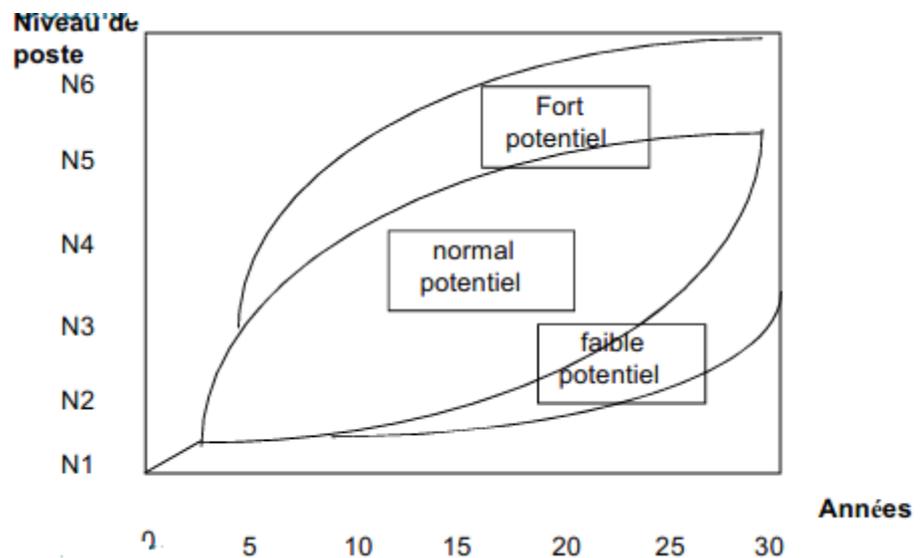
- Préparer aux promotions et aux mouvements inter structures qui sont une opportunité d'accroître les facultés d'adaptation et les capacités d'innovation
- Mobiliser les collaborateurs et renforcer la cohésion et la solidarité au sein de l'entreprise
- Permettre de disposer de professionnels, de spécialistes, d'experts et de managers en fonction des besoins présents et futurs.

○ Deux règles essentielles pour une bonne gestion de carrières :

1. Evolution permanente des agents : chaque poste de travail doit être considéré comme une étape pour occuper un autre poste



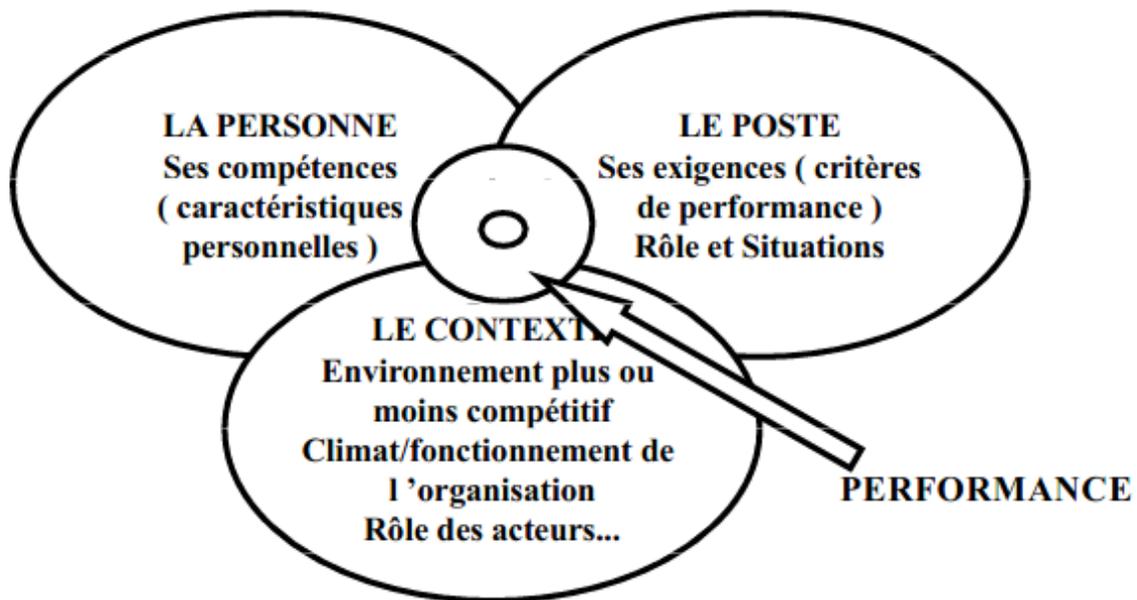
2. Progression en fonction des performances et du potentiel, le long de courbes de carrières-type



Ces règles impliquent :

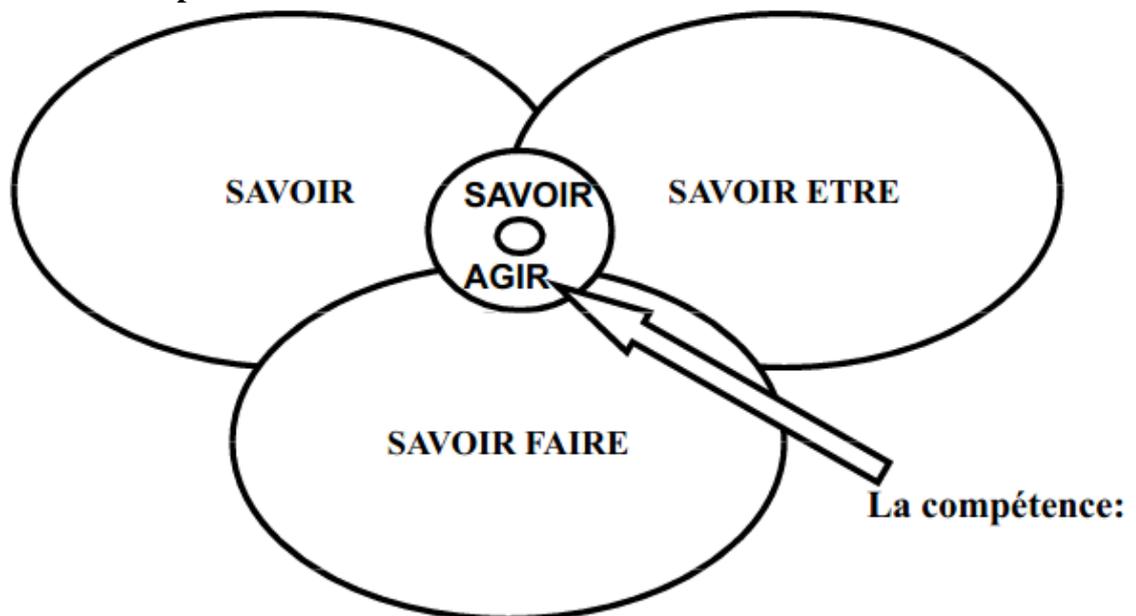
- La fixation d'objectifs et l'évaluation des performances et du potentiel des agents.
- L'élaboration de plans de succession
- La possibilité de projets professionnels personnalisés
- La mobilité inter-structures et la mobilité professionnelle
- La mise en place d'une bourse interne de l'emploi.

- Gestion des compétences :
 1. Concepts :



Performance effective : l'importance du contexte.

2. La compétence :



La notion de compétence : nous la résumons dans le tableau suivant :

<p>s'observe en situation (de travail)</p> 	<p>C'est un savoir-faire perçu par les autres (clients/usagers, collègues, encadrement). Le diplôme n'est qu'un élément de pronostic</p>
<p>est une combinatoire de connaissances, de savoir-faire et d'expérience</p> 	<p>Grande individualisation Relativisation du rôle de la formation</p>
<p>est "contextualisée":</p> 	<p>Activee ou non dans un environnement (organisation, management, équipement) Avoir « compétence pour » Compétence collective et organisation apprenante</p>
<p>est validable</p> 	<p>Règles du jeu: qui valide quoi? quels effets? -internes (classification, rémunération, carrière) -externes (certifications, VAE, ..)</p>

- **Formation et perfectionnement :**

- C'est un investissement pour assurer le présent et préparer l'avenir.
- Améliorer les performances et le développement de l'expertise par l'acquisition et le renforcement du savoir-faire dans les métiers et activités de l'entreprise.
- Accroître le potentiel, les capacités d'adaptation et le sens de l'innovation des agents de l'entreprise.
- Renforcer le professionnalisme en apportant des réponses appropriées aux besoins individuels et collectifs.
- Capitaliser l'expérience et réaliser un transfert de technologie au sein de l'entreprise, par la formation des formateurs et la rédaction pédagogique des cas d'étude.
- Etablir des liens privilégiés avec les universités, écoles et instituts de formation en vue de détecter les meilleurs potentiels et d'accroître le réseau de compétence.
- Constituer une pépinière de jeunes collaborateurs, recrutés parmi les meilleurs jeunes ingénieurs et universitaires.

- Il y a deux règles essentielles pour la formation et le perfectionnement :

1. Evaluer les résultats par rapport aux objectifs fixés et à l'amélioration des performances attendues.
2. Planifier les actions définies en adéquation avec les objectifs individuels ou collectifs fixés.

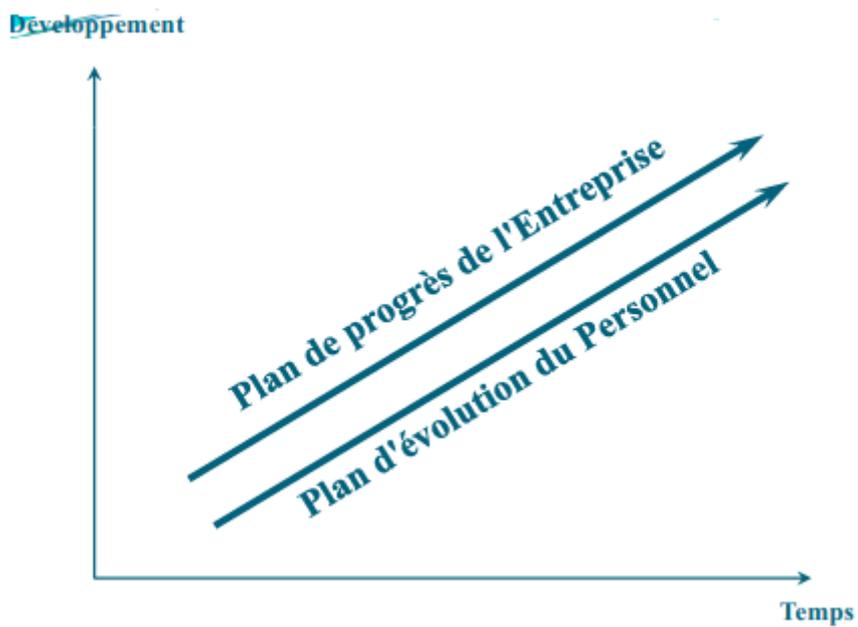
- Le cahier de charge de formation : il doit préciser :

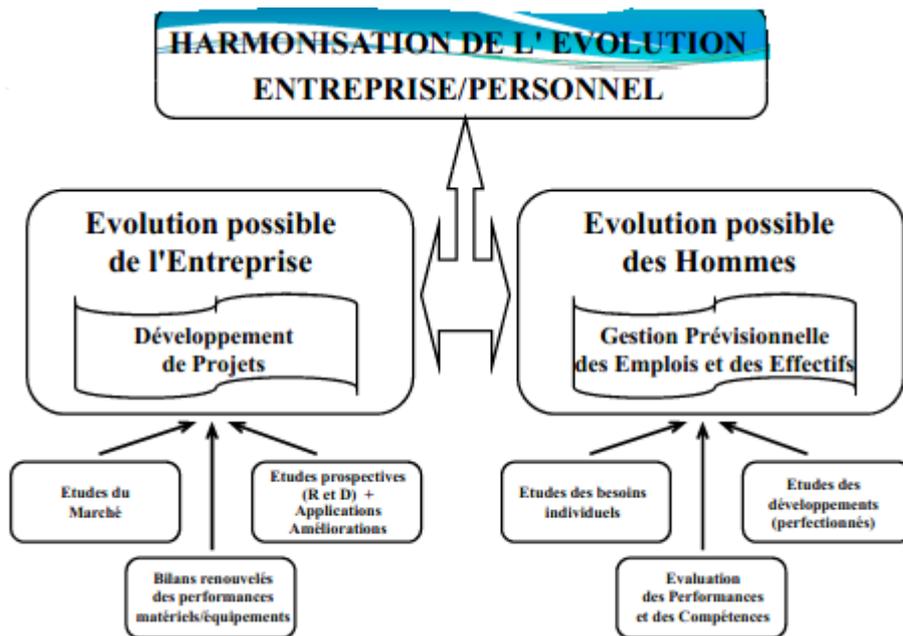
- Le contexte
- Le but de la formation
- La population concernée
- Les objectifs généraux de la formation
- Les aspects pédagogiques
- Le suivi de l'action et l'évaluation

- Les moyens à mettre en œuvre
 - La validation
- **Sélection, recrutement et insertion** : se sont des investissements qui se révéleront productifs si les nouvelles recrues adhèrent aux valeurs de l'entreprise.
 - 1. **Sélection** :
 - Choisir les candidats non seulement pour leurs compétences à occuper un poste mais aussi pour leurs potentiel et aptitudes à évoluer au sein de l'entreprise.
 - Utiliser des outils d'assistance sous forme de tests et entretiens spécialisés en complément de l'analyse intuitive des responsables
 - 2. **Recrutement** :
 - Pourvoir les structures de l'entreprise de talents et de compétences quand elles ne sont pas disponibles au sein de l'entreprise
 - Générer la pépinière de jeunes collaborateurs capable d'assurer la relève.
 - Assurer, par l'apport de talents avec des expériences diversifiées, l'évolution des méthodes de travail de l'entreprise.
 - 3. **Insertion** :
 - Initier aux méthodes de l'entreprise des nouveaux collaborateurs.
 - Faire acquérir un premier savoir-faire aux jeunes collaborateurs.
 - Répondre, par une communication spécifique, aux interrogations des nouveaux collaborateurs.
 - ❖ Règles essentielles à retenir pour cette étape :
 - Rechercher, en permanence, des talents susceptibles de faire progresser l'entreprise.
 - Accueillir de manière attentive, pour fidéliser et lancer une collaboration efficace et durable avec ceux qui rejoignent l'entreprise.
 - **Rémunération** : c'est le meilleur garant du succès de l'entreprise, il permet de :
 - Encourager l'effort personnel
 - Tenir compte du mérite, en reconnaissance des résultats obtenus, et du potentiel ; en prévision des services attendus
 - Inciter à la créativité, à la performance et à l'engagement individuel dans l'effort collectif
 - Attirer les talents et inciter chacun à améliorer ses performances.
 - ❖ Règles essentielles à retenir pour cette étape :
 - Répartition interne équitable.
 - Gestion dynamique de la masse salariale.

II. Animation des équipes : est le rôle du manager :

- **La motivation :**





- ❖ La motivation c'est ce qui :
 - ✓ Déclenche un comportement
 - ✓ Fournit l'énergie nécessaire
 - ✓ Soutient l'effort, l'oriente, ou l'arrête...

Bon courage.