



Cours Magistral 1

Introduction à la GRH

GESTION DES

Ressources Humaines

Licence 3 — Management Informatisé des Organisations (LMIO)

Par Dr. Papa Elimane FAYE

Sommaire

01 Définitions et fondements de la GRH

02 Évolution historique de la fonction RH

03 Administration du personnel vs GRH stratégique

04 Rôle et missions du Responsable RH

05 GRH et performance organisationnelle

06 Cadre légal du travail au Sénégal

La GRH : définitions et **finalité**

- **DÉFINITION**

La GRH est l'étude des activités concernant les personnes travaillant dans une organisation.

- **PÉRIMÈTRE**

Elle regroupe politiques, pratiques et systèmes pour gérer les individus au travail.

FINALITÉ

Faire correspondre les besoins de l'organisation aux compétences et aux capacités des employés.

Vise l'alignement du capital humain sur les besoins de l'organisation, en conciliant **performance économique** et **qualité de vie au travail**.

La GRH : Périmètre et

Auteurs

Définition opérationnelle

Concevoir des systèmes de gestion pour utiliser le talent humain de manière efficace et efficiente.

Fonctions couvertes

- Recrutement
- Développement
- Rémunération
- Intégration
- Maintien du personnel

PHILIPPO

« Planifier, organiser, diriger et contrôler l'exécution de ces fonctions. »

PERETTI

« La fonction RH ne se réduit pas à l'administratif; elle structure les relations humaines et ancre l'humain dans la stratégie. »

CROZIER & FRIEDBERG

« Marquée par rapports de pouvoir et jeux sociaux internes. »

Gestion

administrative

du personnel

01

Logique taylorienne et bureaucratique

Discipline, contrôle strict du temps de travail, centralisation de la paie et conformité juridique.

02

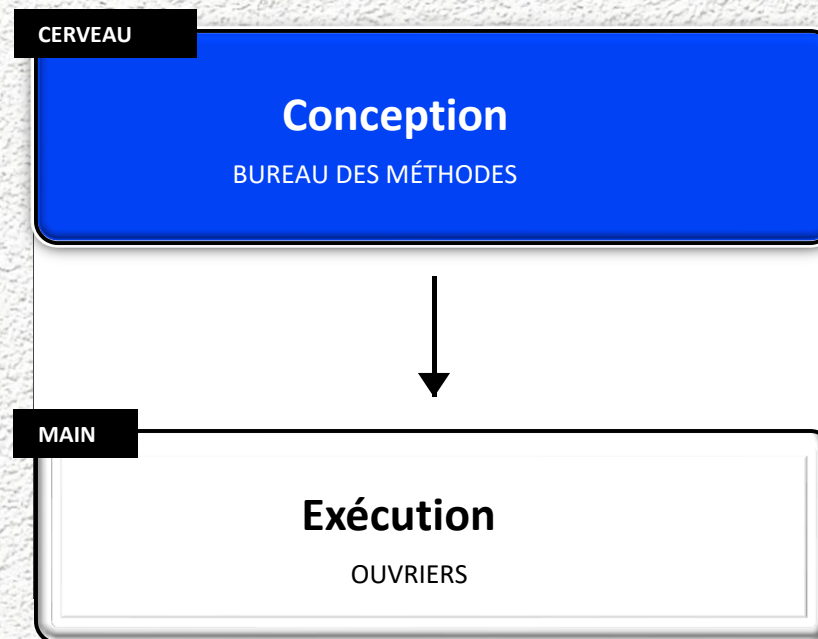
Perception du salarié

Le salarié est perçu comme un simple facteur de production interchangeable et subordonné.

03

Organisation Scientifique du Travail

Optimisation des gestes, rémunération au rendement, contrôle rigoureux des temps.



Émergence de la GRH moderne

(années 1970–1980)

Facteurs

- Tertiariation de l'économie
- Mondialisation
- Concurrence accrue

Apports Théoriques

- **Maslow** : Besoins d'accomplissement
- **Herzberg** : Motivation et satisfaction
- **McGregor** : Théories X et Y

Implications RH

- Salarié porteur de compétences et savoirs essentiels
- Développement de l'employabilité, valorisation des talents, engagement
- **Diversification** : Formation, gestion de carrière, GPEC

Du support administratif au partenaire stratégique

ADMINISTRATION DU PERSONNEL

- ⚖️ Conformité
- 📊 Coûts à maîtriser
- 📈 Résultats court terme
- 👤 Implication limitée des salariés



GRH STRATÉGIQUE

- 📊 Partenaire de la direction
- 📈 Création de valeur
- 🌱 Développement durable

"Le collaborateur est un capital à développer, pas un coût à réduire."

Rôles RH (Ulrich, 1997)



**Expert
Administratif**



**Partenaire
Stratégique**



**Agent du
Changement**



**Champion des
Collaborateurs**

Missions du

Responsable

RH



Cycle de vie du collaborateur

Planification des effectifs, recrutement, formation, évaluation et gestion de la performance.



Politique de rémunération

Gestion des salaires et des avantages sociaux pour motiver et fidéliser.



Gestion des conflits et dialogue social

Relations avec les syndicats et les délégués du personnel.



Conformité juridique

Respect du Code du travail et des conventions collectives.

Contexte Sénégal / Afrique



Médiation sociale

Le RH agit souvent comme un régulateur social au sein de l'organisation.



Valeurs culturelles

Concilier hiérarchie, solidarité et collectif avec les exigences de performance.



Cohésion & Changement

Renforcer l'unité du groupe tout en facilitant l'acceptation des évolutions.

GRH et performance durable

IDÉE CENTRALE



La performance durable est liée à la qualité de la GRH.

POLITIQUE RH

Une politique RH cohérente et intégrée (recrutement, formation, évaluation, rémunération, etc.).



LEVIERS

Investissement dans les compétences, employabilité, participation et engagement.



GAINS MESURABLES

Amélioration de la productivité et de la rentabilité.

Becker & Huselid (1998): « systèmes de travail à haute performance » (productivité, fidélisation).



PERFORMANCE DURABLE

Création de valeur à long terme.

Peretti: concilier performance économique et sociale, court terme et développement durable.

Cadre légal du travail au **Sénégal**

SOURCES DU DROIT

Références

- ✓ loi n°97-17 du 1er décembre 1997 (Code du travail)
- ✓ Conventions collectives
- ✓ Accords d'entreprise

PRINCIPES

-  **Droit au travail**
-  **Égalité de traitement** et des chances (sans distinction)
-  **Liberté du travail**
-  **Liberté syndicale**

PROTECTIONS

PROTECTIONS

Rémunération équitable et régulière (bulletin de paie), salaires minimaux sectoriels (décret).

OBLIGATIONS EMPLOYEUR

Sécurité et santé au travail; procédures en cas d'accidents.

TRANSPARENCE

Convention collective applicable, catégorie professionnelle, poste, rémunération (indice salarial).

Merci

Questions & Réponses

Dr. Papa Elimane FAYE