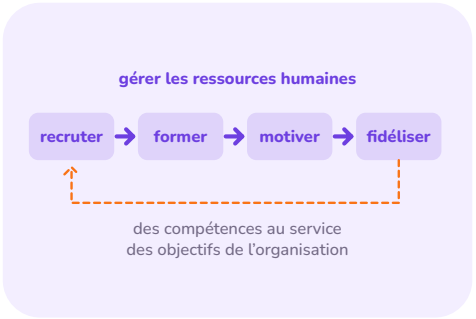
MANAGEMENT · PREMIÈRE STMG

Ressources humaines

7 notions, l'essentiel à retenir et les pièges à éviter.



1 Les ressources humaines, une ressource clé

compétences nécessaires – compétences disponibles = écart

- Ressources humaines : les personnes et les compétences qu'elles apportent, à côté des ressources financières, matérielles, immatérielles et technologiques.
- Missions de la GRH : acquérir, développer, motiver et fidéliser les compétences.
- Combler un écart : former, réorganiser, recruter ou externaliser.

2 Qualification et compétence

- Qualification : reconnue par un diplôme, un titre ou une expérience validée.
- Compétence : savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés en situation de travail.
- Fiche de poste : décrit l'emploi ; profil de compétences : décrit la personne recherchée.

3 Recruter

- Étapes : définir le besoin, rechercher, présélectionner, sélectionner, décider et intégrer.
- Interne : rapide, peu coûteux, motivant. Externe : compétences et idées nouvelles, plus long et plus cher.
- Toute discrimination est interdite (article L1132-1 du Code du travail). Le contrat de travail (CDI, CDD, intérim) relève du droit.

4 Comprendre la motivation

- Maslow (1943) : besoins physiologiques, sécurité, appartenance, estime, accomplissement.
- Herzberg (1959) : facteurs d'hygiène (salaire, conditions) contre l'insatisfaction ; facteurs de motivation (reconnaissance, responsabilités) pour l'engagement.

5 Styles de management et leadership

- McGregor (1960) : théorie X (contrôler) et théorie Y (faire confiance).
- Likert : styles autoritaire, paternaliste, consultatif, participatif.
- Leadership : capacité à entraîner un groupe, reconnue par ses membres.

6 Rémunérer les salariés

- Rémunération globale : salaire fixe (au moins le SMIC), part variable, avantages en nature et sociaux.
- Participation : obligatoire dès 50 salariés. Intéressement : facultatif, lié à des objectifs.

7 Coût du travail et productivité

coût du travail = salaire brut + cotisations patronales

- Salaire net = salaire brut – cotisations salariales.
- Productivité = production ÷ nombre de salariés ou d'heures ; coût par unité = coût du travail ÷ production.

Pièges à éviter

- Croire que recruter est la seule réponse à un manque de compétences : former ou réorganiser coûte souvent moins cher.
- Confondre qualification (un diplôme) et compétence (ce que l'on sait faire en situation).
- Penser, avec Herzberg, qu'un bon salaire suffit à motiver : il évite surtout l'insatisfaction.
- Confondre style consultatif (on demande l'avis, le chef décide) et participatif (on décide ensemble).
- Oublier les cotisations patronales : le coût du travail dépasse le salaire brut.
- Confondre participation, obligatoire dès 50 salariés, et intéressement, facultatif.