

	<b>Up ! Enhanced Management</b>	Première édition
	<b>6 Les ressources humaines</b> 6.8 Les fonctions des ressources humaines	<a href="http://www.up-comp.com">http://www.up-comp.com</a> <a href="mailto:contact@up-comp.com">contact@up-comp.com</a>

antagonistes. La méthode est d'affecter le futur manager à une autre équipe distante de la sienne.

**M**

De même, changer simultanément de leader et de manager peut déstabiliser une équipe. Ces changements doivent être suffisamment espacés dans le temps.

## 6.8 Les fonctions des ressources humaines

Les tâches des ressources humaines sont usuellement réparties de la façon suivante :

- **L'encadrement intermédiaire se charge des tâches de cours terme envers les employés qui sont sous leur responsabilité.**
  - Animation de l'équipe.
  - Coaching.
  - Communication interne spécifique.
  - Définition des tâches à effectuer et répartition entre les membres de l'équipe.
  - Entretien annuel.
  - Evaluation.
  - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de l'équipe.
  - Proposition de promotion au département des ressources humaines.
  - Répartition des augmentations et des formations.
- **Le département des ressources humaines se charge des actions de long terme ou exceptionnelles et sert également de fonction de support pour les managers.**
  - Communication interne institutionnelle.
  - Définition d'outils de pilotage pour les managers.
  - Fixation des enveloppes d'augmentation et de formation.
  - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau global.
  - Gestion des carrières.
  - Licenciement.
  - Politique de rémunération.
  - Politique de sécurité.
  - Politique du temps de travail.
  - Recrutement.
  - Relation avec les partenaires sociaux.

### 6.8.1 La gestion de la main d'œuvre

#### 6.8.1.1 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

**&**

La **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)** consiste à établir l'adéquation entre les ressources disponibles, mais aussi de leur potentiel, et les postes à remplir. Cette prévision est planifiée à l'aide de simulation tant dans le temps que dans l'espace – si l'entreprise est présente sur différents sites géographiques.

••

Par exemple, une entreprise cherche à savoir quelle doit être sa politique de gestion d'effectifs d'ici à quatre ans sachant que :