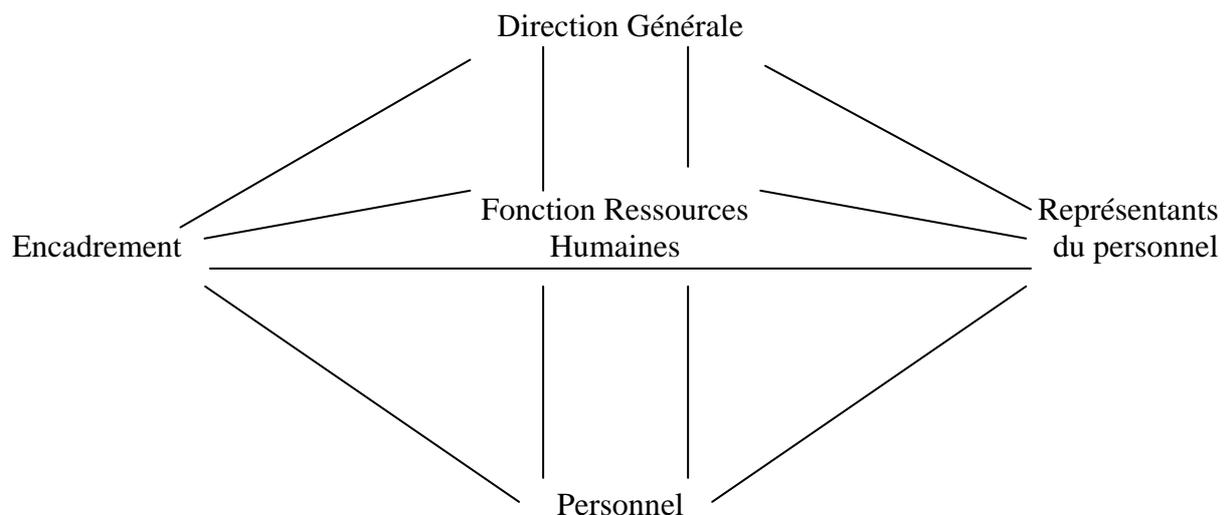


LA GRH : PRISE EN COMPTE DES PARTIES PRENANTES (LES ACTEURS)

1- Les acteurs internes



Direction générale : Politique et pratiques de la GRH très différentes selon la nature de la Direction générale qui, elle, varie selon la structure du capital (exemple : commerçant, PME familiale, entreprise moyenne : capital peu réparti. Entreprise cotée en bourse, grande entreprise : capital public)

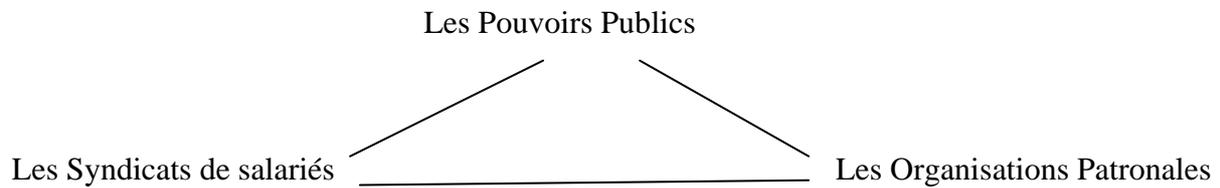
Encadrement : Très varié, flou, monde très divers. La composition, l'engagement, l'implication sont des éléments éminemment, et de plus en plus, importants

La fonction RH : Fonction de plus en plus partagée ; varie selon l'effectif de l'entreprise ; n'existe que dans les PME et grandes entreprises, et encore pas toujours. Cette fonction est de plus en plus visible, stratégique, soumise à des pressions économiques

Les représentants du personnel : Inégalement présents et actifs (selon l'organisation)

Nouvel acteur : l'actionnaire. L'actionnaire a l'exigence d'une forte rentabilité, d'où pressions ; conséquences directes sur la GRH, l'encadrement, les représentants du personnel

2- Les acteurs externes



Les Pouvoirs Publics : Rôle important même s'il change (règlements, incitations, financement...);

Syndicats de Salariés : Affaiblis dans le secteur privé (en moyenne 8 % des salariés). Très diversifiés selon l'entreprise. Prédominance du syndicalisme de contestation, peu de syndicats de négociation. Très peu de conflictualité en France : en baisse depuis 20 ans, une des plus faibles du monde

Organisations Patronales : En pleine mutation. Impact très variable sur le terrain

Nouveaux acteurs : Les Consultants et les entreprise de travail temporaire, de même que les clients et les collectivités territoriales : Répercussion directe sur la situation du salarié

Conclusion :

Le rôle des acteurs explique que tout est différent d'une organisation à l'autre. I

Il faut resituer les politiques et outils de la GRH dans leur contexte juridique, économique et politique

En tant que professionnel de la GRH, ne pas donner la parole à un seul acteur. Qui parle ? Qui faisons-nous parler ? Ce n'est pas l'entreprise ! (entité abstraite)