

CHAPITRE 5 – La flexibilité des Ressources Humaines

L'intensité de la concurrence et la mondialisation de l'économie obligent les entreprises à s'adapter en permanence à leur environnement pour satisfaire des clients de plus en plus exigeants.

→ La flexibilité est devenue un enjeu majeur pour rester compétitive et performante. Elle concerne plusieurs domaines (production, innovation, technologies...) mais également pour les ressources humaines. La GPEC joue donc un rôle très important.

I – LA FLEXIBILITE ET SES ENJEUX

La flexibilité se définit comme la capacité de l'entreprise à s'adapter à l'évolution de son environnement. La flexibilité des ressources humaines concerne la gestion de la main d'œuvre mis en place par les entreprises pour adapter rapidement la production et l'emploi correspondant aux fluctuations du marché. Il existe différentes formes de flexibilité du travail :

- La flexibilité quantitative du travail consiste à faire varier les effectifs en fonction de l'intensité de l'activité de l'entreprise.

Elle peut être externe : l'entreprise a recours au marché du travail pour augmenter ou diminuer ses effectifs. L'augmentation des effectifs s'effectue par le recrutement en CDD ou intérim. La réduction des effectifs peut prendre la forme de licenciements individuels ou collectifs. Ou encore l'externalisation de ses activités.

Elle peut être interne : lorsque l'entreprise ajuste ses effectifs en faisant varier le nombre d'heures travaillées. L'ajustement s'effectue par le recours au temps partiel, l'utilisation des heures supplémentaires...

- La flexibilité qualitative du travail consiste à adapter la main d'œuvre aux besoins de l'entreprise en modifiant l'organisation de la production et/ou en augmentant la polyvalence des salariés.

Elle peut être externe : elle permet à l'entreprise d'accroître ses compétences à ayant recours au marché du travail ou à d'autres entreprises (recrutement, travail partagé ou externalisation)

Elle peut être interne : elle permet de rendre le salarié plus polyvalent, de façon à pouvoir l'affecter à des postes différents en fonction des attentes du marché (formation)

PARTIE 2 – FINALISER ET DECIDER

THEME 4 – Mobiliser les ressources

4.1 – Mobiliser les ressources humaines

- La formation du personnel est devenue en 1971 une obligation légale. Pour l'entreprise, il s'agit de veiller à employer des salariés qualifiés pour maintenir sa compétitivité.

II – LES LIMITES DE LA FLEXIBILITE

| | Pour les entreprises | Pour les salariés |
|---------------------|--|---|
| Flexibilité interne | Problèmes d'organisation car chaque semaine le planning de production peut changer Il faut du personnel d'encadrement pour suivre ce personnel flexible | Il est peut être parfois difficile de concilier vie professionnelle et vie privée par exemple en cas d'annualisation du temps de travail L'annualisation peut faire perdre du revenu aux salariés car souvent il n'y a plus d'heures supplémentaires |
| Flexibilité externe | L'entreprise a parfois des problèmes pour trouver la personne compétente pour le poste concerné Coûts supplémentaires Problèmes au niveau de la qualité de la production | Les intérimaires par exemple ne sont pas toujours impliqués par ce qui se passe dans l'entreprise car pas de possibilités de carrière et ils sont fragilisés par le risque de chômage dès que la baisse d'activité apparaît |

CONCLUSION : La flexibilité du travail contribue à rendre les entreprises plus compétitives. Mais celles-ci ne doivent pas oublier que les salariés sont une ressource stratégique et qu'en abusant de la flexibilité, elles risquent de perdre la motivation de leurs salariés.