

Institut des Hautes Etudes Commerciales	Niveau	deuxième Année SG
Gestion des Ressources Humaines	Durée	2 heures
Session de contrôle	Nbre-P	1 Page
2003-2004: Enseignants: Mr HACHED- Mr DERBAL Mme HABBEJ	Document	non autorisé.

Etant un sous-système de l'économie nationale, les entreprises tiennent une place centrale dans la vie socio-économique d'un pays. Où se situent les entreprises Tunisiennes aujourd'hui?

Les entreprises Tunisiennes, comme toutes les entreprises de petite taille et de taille moyenne, vivent une situation difficile due essentiellement, à la crise économique internationale et à l'agressivité de la concurrence.

Certains responsables estiment que " Cette situation aurait pu être maîtrisée si ces entreprises avaient su préparer leurs ressources humaines à faire face à ces mutations". Ils ajoutent que "L'entreprise tunisienne n'a pas su, se débarrasser, à temps, de son système dépassé de gestion des ressources humaines". En effet, la gestion des ressources humaines dans les entreprises Tunisiennes est encore marquée par un certain nombre de facteurs sclérosants qui ne favorisent pas une capacité d'adaptation rapide à une évolution économique conjoncturelle.

* La fonction "Personnel" est encore et toujours négligée: Malgré les quelques efforts déployés ça et là par certaines entreprises de grande taille dont l'impact des actions dans ce domaine reste limité, la fonction "Personnel" est encore considérée comme une fonction secondaire.

* Le profil de responsable de GRH est inadapté aux circonstances de l'heure: Beaucoup plus administrateur et responsable du quotidien des salariés, il centralise trop les tâches d'administration du personnel au lieu de les déléguer à la hiérarchie. Cette activité se traduit par une sérieuse négligence du prévisionnel en la matière.

* La gestion des ressources humaines est marquée par son aspect administratif plutôt que prévisionnel: dans 90% des cas des entreprises Tunisiennes l'activité des agents de la fonction "Personnel" est marquée par des tâches d'administration des salariés, préparation de la paie du personnel, recensement des besoins et envoi du personnel en formation. Cette négligence du personnel et du long terme se traduit par une insécurité des salariés sur leur devenir et leur emploi et la naissance de tensions entre l'entreprise et ses agents".

* Les relations entre patronat et syndicat sont basées sur un antagonisme d'intérêts contradictoires plutôt que convergents: chacune des deux parties ne pense qu'à ses intérêts au détriment de ceux de l'autre et de l'institution; ce qui constitue un danger d'éclatement pour cette dernière (l'entreprise). Ceci a été bien compris par les partenaires sociaux, ce qui explique leur modération ces derniers temps et les révisions concrètes des règles qui régissent leurs relations et la vie dans l'entreprise. Mais ceci est-il suffisant pour préserver nos entreprises des aléas du futur?

Cette capacité n'est peut être envisageable que dans la mesure où l'entreprise Tunisienne procède à une certaine mutation économique et sociale.

Questions

1- Relevez dans le texte les facteurs sclérosants ayant marqué la gestion des ressources humaines en Tunisie- Argumentez vos réponses.

2- Expliquer de quelle manière l'entreprise Tunisienne doit-elle valoriser sa Gestion des Hommes et par la suite relever les défis économiques et sociaux qui lui sont imposés.