

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.8 Les fonctions des ressources humaines	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

- **Sous-traitant externe.**
L'individu est salarié d'un sous-traitant ou d'un partenaire de l'entreprise. L'individu n'exerce pas son métier au sein de l'entreprise.

- **Insertion professionnelle.**
Il s'agit des stagiaires, des contrats en alternance ou de qualification, etc.

&

L'effectif de l'entreprise est alors d'autant plus difficile à définir qu'il est mouvant au gré des embauches et des départs. Cet effectif doit être tenu à jour sur le **registre du personnel** qui doit au moins comporter :

- Le nom de l'individu.
- Sa date d'entrée dans l'entreprise.
- Sa date de sortie de l'entreprise s'il l'a quitté.
- Son type de contrat de travail.

Les différentes notions d'effectif sont les suivantes :

$$\text{Effectif}_{\text{Permanent}} = \text{Effectif}_{\text{DébutExercice}} - \text{Sorties} - \text{CDD} - \text{TempsPartiel}$$

$$\text{Effectif}_{\text{Registre}} = \text{Effectif}_{\text{Permanent}} + \text{Entrées}$$

$$\text{Effectif}_{\text{Registe}} = \text{Effectif}_{\text{NonPayé}} + (\text{Effectif}_{\text{Absent}} + (\text{Effectif}_{\text{NonProductif}} + \text{Effectif}_{\text{AuTravail}}))$$

Pour la **Direction Générale des Impôts (DGI)** et les autres administrations, seul compte l'effectif inscrit sur le registre.

6.8.4 La rémunération

6.8.4.1 Le mix de la rémunération

La politique de rémunération poursuit quatre objectifs :

- **La compétitivité sur le marché du travail.**
Pour cela, il est possible de faire un **benchmarking** entre les salaires pratiqués dans l'entreprise et ceux annoncés dans enquêtes salariales réalisées chaque année par des revues économiques telle l'**Essentiel du Management**.
- **La conformité aux lois et aux règlements.**
En particulier, il est nécessaire de respecter les salaires minimaux de la convention collective retenue par l'entreprise.
- **L'équité interne.**
Il s'agit de respect le principe de **Stacy ADAMS** :

J

$$\frac{\text{Réttribution A}}{\text{Contribution A}} = \frac{\text{Réttribution B}}{\text{Contribution B}}$$

C'est la raison pour laquelle les classifications de postes ou d'autres méthodes analytiques, telle la méthode **Hay** basée sur l'indexation de la finalité, de la compétence et de l'initiative créatrice, ont vu le jour.

- **Le respect du ratio maximal admissible des charges de personnel dans la valeur ajoutée.**
Il est en moyenne de 60 %.

Etant donné qu'il existe différents individus, il doit exister différents modes de rémunération. Cette dernière doit être incitative sous forme de rétribution dynamique pour maintenir la motivation au juste niveau voulu. Des objectifs doivent être ainsi assignés à l'individu mais aussi à l'équipe dont il fait partie.