



<b>IDENTIFICATION</b>	
Unité de formation :MANAGEMENT STRATEGIQUE Activité d'enseignement :GESTION DES RESSOURCES HUMAINES Cours :	Section :CPT C  Nombre de crédits ECTS :
Nombre de périodes :40	N°UF : 851
Dossier pédagogique :718204U32D1	Unité déterminante : O

<b>DESCRIPTION</b>
<p><b>Capacités préalables requises :</b></p> <p>Attestation de réussite de l'UF « Organisation des entreprises et éléments de management ».</p>
<p><b>Contenu du cours :</b></p> <p><b>Partie 1 : Introduction</b></p> <p><b>Partie 2 : La gestion des ressources humaines et la gestion stratégique des ressources humaines</b></p> <p>Chapitre 1 : Qu'est-ce que la gestion des ressources humaines ? Chapitre 2 : Influence de l'environnement économique et social sur la GRH Chapitre 3 : Management stratégique des ressources humaines</p> <p><b>Partie 3 : La gestion individuelle des ressources humaines</b></p> <p>Chapitre 1 : Le recrutement et la sélection Chapitre 2 : L'accueil et l'intégration Chapitre 3 : L'évaluation du personnel Chapitre 4 : La formation et le développement Chapitre 5 : La mobilité et la gestion des carrières Chapitre 6 : La rémunération Chapitre 7 : La motivation au travail</p> <p><b>Partie 4 : Les relations professionnelles et leur gestion</b></p> <p>⇒ Notion de conflit, types, sources, stratégies, prévention et résolution</p>

### Capacités terminales :

- Pour atteindre le **seuil de réussite**, l'étudiant sera capable :
  - de présenter et d'analyser de manière critique, et à partir d'exemples concrets, les enjeux économiques de la GRH ;
  - de présenter et d'analyser de manière critique des techniques usuelles utilisées dans les différents domaines de la GRH, et les appliquer à un cas simple (recrutement et sélection, intégration, formation, etc.) ;
  - à partir d'une situation-problème conflictuelle tirée de l'actualité, la documentation étant mise à sa disposition, d'identifier les sources d'un conflit et en dégager les conséquences.
- Pour la détermination du **degré de maîtrise**, il sera tenu compte des critères suivants :
  - la cohérence de la démarche,
  - la pertinence des choix,
  - la logique de l'argumentation,
  - la capacité d'analyse,
  - le niveau de précision et d'adéquation dans l'emploi du langage technique.

### Bibliographie :

- ALLEGRE C. B., ANDREASSIAN A-E, « Gestion des ressources humaines : valeur de l'immatériel », Manager RH, De Boeck, Bruxelles, 2008.
- BARMAYER C., « 50 fiches pour comprendre la gestion stratégique des ressources humaines », 2003.
- BOURHIS A., CHENEVERT D., « A vos marques, prêts, gérez – la GRH pour les managers », Pearson Education France, Paris.
- DUCHAMP D., GUERY L., « La gestion des ressources humaines », Repères pratiques, Nathan.
- IGALENS J., ROGER A., « Master – Ressources Humaines », Master, Eska, 2007.
- HERRBACH O., MIGNONAC K., RICHEBE N., « Les ressources humaines de A à Z – 400 mots pour comprendre », Dunod,
- MALAREWICZ J-A., « Gérer les conflits au travail », Pearson Education France, Paris, 2004.
- PERETTI J-M., « Gestion des ressources humaines », Gestion, Vuibert, 8<sup>ème</sup> édition.
- SEKIOU, BLONDIN, FABI, BAYAD, PERETTI, ALIS, CHEVALIER, « Gestion des ressources humaines », Management, De Boeck, Bruxelles, 2001.

### PERSONNEL ENSEIGNANT

DRAMAIX Astrid

### METHODOLOGIE

- Supports pédagogiques :

Les étudiants sont amenés à prendre note du cours.

Des documents illustrant la matière sont remis aux étudiants. Ils constituent de la documentation, des exemples, des process, etc.

- Méthode utilisée :

Des lectures, des exposés magistraux et des discussions structurées ont pour but de faire connaître et comprendre les concepts de base, les principes et les méthodes relatifs à la gestion des

ressources humaines.

Les objectifs particuliers de ce cours sont :

- d'appréhender les besoins d'une entreprise (ou organisation) en termes de ressources humaines ;
- de collaborer à la mise en œuvre de la stratégie en matière de gestion des ressources humaines (recrutement, sélection, formation, promotion, motivation) ;
- d'utiliser les techniques de la GRH en vue de prévenir ou de résoudre les conflits sociaux ;
- d'adapter ses outils de référence à l'évolution du cadre économique, social et juridique en GRH.

<b>MODES D'EVALUATION</b>
Examen écrit

