Syllabus de l'ECUEF « Fondamentaux de la GRH »

Licence (Mention)	Sciences de gestion			
Parcours (Spécialité)	Sciences de gestion			
Intitulé de l'UE	UEF410 Gestion des ressources humaines			
Intitulé de l'ECUE	ECUEF411 Fondamentaux de la GRH			
Volume horaire	42 h de cours et 21h de TD			
Nombre de crédits	5			
Coefficient	2,5			
Semestre	4			
Cible (filière et niveau)	2ème Année Sciences de gestion			
Prérequis	Principes de gestion 1 et 2			
Description et objectif	Le cours vise à doter les étudiants en sciences de gestion d'une connaissance détaillée mais simplifiée de la réalité de la gestion des ressources humaines dans les organisations contemporaines. En effet, la GRH devenant une fonction partagée et décentralisée, tous les responsables se doivent d'en maîtriser les aspects basiques car ils auront à participer, entre autres, au recrutement, à l'évaluation et à la formation de leurs collaborateurs.			
Objectifs et Acquis d'apprentissage (LO)	Prendre conscience des enjeux relatifs à la gestion des aspects humains de l'organisation. Se familiariser avec les notions de base de la GRH. Maîtriser les pratiques essentielles en matière de GRH (recrutement, rémunération, évaluation, etc.).			
	Sommaire	Plan du cours	Exemple de TD	Planning

	Introduction	1- Définition, place et objectifs de la GRH. 2- Cadre d'intervention de la GRH (Normes internationales du travail, code du travail tunisien, conventions collectives sectorielles, etc.). 3- Evolution de la fonction RH (administration, stratégie, décentralisation, digitalisation, nouvelles formes d'emploi). 4- Les acteurs de la GRH et leurs rôles (DG, managers, DRH, partenaires sociaux) 5- La GRH dans l'entreprise tunisienne.	TD 1 : Exemple d'une convention collective sectorielle et analyse d'une norme internationale de travail Ex : le travail des enfants). TD 2 : Etude de cas sur la digitalisation dans le domaine des RH. Ex : Le télé-travail.	Sem 1 et sem 2
	Chapitre 1 : Connaître les ressources humaines	5- Les outils traditionnels de connaissance des ressources humaines : • L'organigramme • Les catégories socio-professionnelles • Les fiches de poste • Le bilan social 6- Les outils modernes de connaissances des ressources humaines : • Les répertoires de métiers • Les référentiels de compétence[4]	TD 3 : Elaboration d'une fiche de poste avec analyse du poste. (Mobilisation des sites web tels que Pôle emploi)	Sem 3
	Chapitre 2 : Anticiper les besoins en ressources humaines	4- Importance de l'anticipation des besoins en ressources humaines (rôle stratégique de la GRH). 5- Les techniques de gestion prévisionnelle des ressources humaines.	TD 4 : Exemple d'un cas de gestion prévisionnelle des effectifs (simplifié).	Sem 4
	Chapitre 3 : Les relations professionnelles dans l'entreprise	3- Les représentants du personnel (dans le monde et en Tunisie). 4- Les types de conflits professionnels, leurs sources et leur gestion.	TD 5 : Simulation d'un conflit employeur/employé	Sem 5

[4] Voir le syllabus de « Fondamentaux du management» pour éviter d'éventuelles redondances.

	Chapitre 4 : Recruter et intégrer les ressources humaines	6- Le processus de recrutement. 7- La digitalisation du recrutement. 8- Le coût du recrutement. 9- L'intégration des nouvelles recrues.	TD 6 : Simulations d'entretiens de recrutement. TD 7 : Etude d'une procédure d'intégration du personnel.	Sem 6 et sem 7
	Chapitre 5 : Evaluer les performances et les compétences des ressources humaines.	4- Objectifs de l'évaluation. 5- Méthodes d'évaluation. 6- Processus d'évaluation. 7- L'entretien d'évaluation	TD 8 : Etude d'un formulaire d'évaluation. TD 9 : Simulation d'un entretien d'évaluation.	Sem 8 et sem 9
	Chapitre 6 : Rémunérer les ressources humaines	1- Les différents systèmes de salaire. 2- Les composantes de la rémunération. 3- L'individualisation de la rémunération (intérêt et risques). 4- La rémunération des compétences.	TD 10 : Analyse d'une grille des salaires (issue d'une convention collective) et exemple d'un modèle de rémunération des compétences.	Sem 10
	Chapitre 7 : Développer les ressources humaines	1- Objectifs du développement des ressources humaines (pour l'organisation et pour le salarié). 2- Organisation du système de financement de la formation en Tunisie. 3- Acteurs du développement des RH (Managers, formateurs, salarié lui-même, responsables formation, etc.) 4- Nouvelles tendances en matière de développement des RH (formations à distance, formations certifiantes, formations individualisées, coaching, etc.) 5- Processus d'élaboration et de mise en œuvre des plans de formation. 6- Evaluation de la formation.	TD 11 : Conception d'un plan de formation pluri-annuel. TD 10 : Etude de formulaires d'évaluation de la formation à chaud et à froid.	Sem 11 Et sem 12

	Chapitre 8 : Gérer les parcours des ressources humaines	1- La promotion. 2- La gestion des carrières. 3- Les outils de la gestion des carrières (bilans de compétences, plans de carrière, entretiens de carrière, mentorat, etc.).	TD 13 : Simulation d'un entretien de carrière.	Sem 13
	Chapitre 9 : Analyse des conditions de travail des ressources humaines	1- Les charges de travail (physiques, mentales, psychologiques, etc.). 2- La démarche ergonomique (vision simplifiée).	TD 14 : Analyse d'un facteur d'ambiance et propositions d'actions. Ex : Le bruit dans une usine.	Sem 14
Evaluation	Mixte			
Profil du formateur	Docteur en GRH			
Références bibliographiques	Pennaforte A. et Guignard, J-L. (2018), Les fondamentaux de la GRH", Editions Dunod. Cadin et al. (2004), Gestion des ressources humaines, Dunod Weiss et al. (2005), Ressources humaines, Editions d'organisation Peretti (2001), Ressources Humaines, Vuibert gestion, 5ème édition • Gomez-Meija, Balkin et Cardy (2001), Managing human resources, Prentice Hall, 3ème édition Guerrero (2004), Les outils des RH, Dunod.			