

<b>MGT 2210</b>		<b>FONDAMENTAUX DE LA GRH</b>			
<b>NIVEAU: LICENCE</b>	<b>CREDITS 5</b>	<b>CLASSE :</b>	<b>2EME ANNEE SCIENCES DE GESTION</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>S2</b>
<b>VOLUME HORAIRE</b>	<b>42 H COURS</b>		<b>MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES</b>	<b>EXAMEN FINAL :</b>	<b>70%</b>
	<b>21 H TD</b>			<b>CONTROLE CONTINU:</b>	<b>30%</b>

### **DESCRIPTIF DU COURS**

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 PEDAGOGIQUES**

A la fin de ce cours, les étudiants devraient être en mesure de:

- 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.).

### **PRE-REQUIS**

Principes de gestion 1 et 2

### **CONTENU**

#### 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- Évolution 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.

#### Chapitre 1 : Connaître les ressources humaines

- 1- Les outils traditionnels de connaissance des ressources humaines :
  - L'organigramme
  - Les catégories socioprofessionnelles
  - Les fiches de poste
  - Le bilan social
- 2- Les outils modernes de connaissances des ressources humaines :
  - Les répertoires de métiers
  - Les référentiels de compétence

## Chapitre 2 : Anticiper les besoins en ressources humaines

- 1- Importance de l'anticipation des besoins en ressources humaines (rôle stratégique de la GRH).
- 2- Les techniques de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

## Chapitre 3 : Les relations professionnelles dans l'entreprise

- 1- Les représentants du personnel (dans le monde et en Tunisie).
- 2- Les types de conflits professionnels, leurs sources et leur gestion.

## Chapitre 4 : Recruter et intégrer les ressources humaines

- 1- Le processus de recrutement.
- 2- La digitalisation du recrutement.
- 3- Le coût du recrutement.
- 4- L'intégration des nouvelles recrues

## Chapitre 5 : Evaluer les performances et les compétences des ressources humaines.

- 1- Objectifs de l'évaluation.
- 2- Méthodes d'évaluation.
- 3- Processus d'évaluation.
- 4- L'entretien d'évaluation

## 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.

## 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- Évaluation de la formation.

## 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.).

## 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).

## **BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE**

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  
GomezMeija, Balkin et Cardy (2001), Managing human resources, Prentice Hall, 3ème  
édition Guerrero (2004)