

# Gestion des ressources humaines (EM145M31)

Programme	PGE
Unité d'enseignement / ECTS / Parcours/Spécialisation(s)	<b>UE : Dimension humaine, juridique et entrepreneuriat : 12 ECTS.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• PGE 3A - Entrepreneuriat (ENT)</li></ul>
Discipline	Ressources humaines
Année	2019
Semestre	A
Ouvert aux visiteurs	oui (3 ECTS)
Nombre de places disponibles	45

## Responsable du cours

Lovanirina RAMBOARISON-LALAO

## Intervenants

Intervenant	Population	Mail
Lovanirina RAMBOARISON-LALAO	Population	l.ramboarison@unistra.fr

## Format du cours

Langue de travail :	Français
Volume horaire en présentiel :	24 h
Heures de travail totales à prévoir par l'étudiant :	72 h

## Track du cours

Track : Présentiel

### Track "Présentiel" :

La présence en cours / TD ainsi que la participation aux contrôles continus et terminaux sont obligatoires. L'évaluation vise à valoriser le travail en présentiel, toute absence non justifiée sera sanctionnée (cf. règlements de scolarité) et prise en compte au niveau de la notation (cf. modalités d'évaluation).

### Track "Autonome" :

La participation aux contrôles continus et terminaux est obligatoire. L'étudiant est libre d'assister ou non au cours.

Dans toutes les formations Masters et celles réalisées en apprentissage, la présence en cours / TD et aux épreuves intermédiaires et terminales est entièrement obligatoire. Seul le track « Présentiel » est possible.

# Contribution pédagogique du cours au programme

---

En quoi ce cours participe au programme :

## Descriptif

---

Ce cours s'adresse aux futurs entrepreneurs ou cadres ayant vocation à manager des Hommes et des Femmes au sein des PME. Autrement dit, aux étudiant-e-s qui auront des fonctions/rôles/statuts d'encadrant au sein de structures de tailles modestes (TPE, PME) en première instance. Par conséquent, les processus de gestion des Hommes et des Femmes seront abordés dans ce contexte spécifique pendant le cours.

Ainsi, ce cours est principalement conçu pour permettre :

- de découvrir les différentes facettes de la fonction ressources humaines au sein d'entreprises de taille modeste
- d'acquérir les concepts et notions clés qui vous permettront d'évoluer en tant que manager/responsable dans une relation impliquant des hommes et des femmes venant d'horizons divers et variés dans les PME
- de comprendre les principaux mécanismes à l'œuvre et appliquer les outils managériaux de comportements organisationnels afin d'atteindre les objectifs fixés, à travers une fertilisation croisée entre comportements organisationnels et processus RH dans l'organisation.
- Enfin, ce cours a pour principal objectif de vous permettre d'avoir une vue d'ensemble des principaux leviers à votre portée dans le cadre d'une gestion des ressources humaines que nous souhaitons optimale. À l'issue de celui-ci, vous devrez être en mesure d'établir un diagnostic des besoins RH et être capable de participer à l'élaboration des politiques de GRH, en vue d'optimiser la performance des ressources humaines dans l'entreprise.

## Organisation pédagogique

---

Face-à-face

**Cours magistral**

**Présentations**

En groupe

**Exercices**

**Etudes de cas / texte**

**Présentations / exposés**

Interactivité

**Discussions / débats**

Livrables

**Dossiers / case studies**

**Lecture**

**Etude de texte**

## Objectifs pédagogiques

---

A l'issue du cours, l'étudiant(e) devrait être capable de / d' ... :

- **Expliquer** les spécificités et caractéristiques de la GRH dans les organisations de taille modeste (TPE et PME)
- **Appliquer** les principes de RH dans une situation de création d'entreprise de Business Plan
- **Analyser** les situations managériales à la lumière des théories RH et de Comportement organisationnel dans les PME
- **Apprécier** différentes options en vue de déterminer les actions à mettre en oeuvre pour une optimisation de la gestion des Ressources humaines dans les PME

## Plan / Sommaire

---

Huit séances structurent le cours autour de trois grandes parties :

Thème 1 : La spécificité de la GRH des organisations de petite taille

1. La GRH, qu'est ce que c'est ?
2. GRH et management : quelles différences ? A quoi sert la GRH pour le manager et le dirigeant d'une entreprise ?
3. Les différents types de modèles de GRH ;
4. La GRH des PME.

Thème 2 : Les activités de GRH du dirigeant d'une entreprise nouvellement créée

1. Faire de la GRH sans être spécialiste ;
2. L'administration du personnel et le contrôle de la masse salariale ;
3. Les compétences de l'entrepreneur et ses limites pour le traitement des questions de GRH : conséquences et choix possibles ;

Thème 3 : GRH et comportements organisationnels

1. Les principaux concepts pour analyser les comportements dans les organisations ;
2. Les leviers « RH » pour motiver et fidéliser le personnel ;
3. Le recrutement, l'intégration, le développement des compétences

## Prérequis nécessaires

---

### Notions clés à maîtriser :

Avoir une connaissance globale des différents domaines des ressources humaines dans les PME, selon les 4 grands axes des missions RH définis par Ulrich : Expert administratif, champion des salariés, acteur du changement et partenaire stratégique.

### Connaissances en :

Ressources Humaines

## Supports pédagogiques

---

### Documents tous formats

- Fiches d'exercice
- Guide
- Articles de presse
- Manuels de référence
- Etudes de cas

### Autres plateformes électroniques

- Autre

## Bibliographie recommandée

---

### Ouvrages principaux :

MAHE DE BOISLANDELLE H. (1998/2015) GRH DANS LES PME. Economica.  
ROBBINS S, JUDGE T, TRAN V (2014) Comportements organisationnels. Pearson.  
SCHOTT A, JUSQUET M. (2013) Pilotage des RH en PME. L'Harmattan.

THEVENET M., DEJOUX C., MARBOT E., NORMAND E., BENDER A.F., SILVA F. (2014/2015), Fonctions RH. Politiques, métiers et outils des ressources humaines. Pearson.  
IGALENS J., ROGER A. Master Ressources Humaines, ESKA , 2019.

#### **Littérature complémentaire :**

CAMPOY E., MALOUF E., MAZOULI K., NEVEU V. (2008). Gestion des ressources humaines. Pearson.  
GALAMBAUD B. (2002), Si la GRH était de la gestion. Ed. Liaisons.

KARIM M et al., « GRH, PME et Entrepreneuriat : regards croisés » ,Management & Avenir, 2010/9 n° 39, p. 87-95.

RICHCOMME-HUET et d'ANDRIA, « Interactions entre les pratiques de ressources humaines et intrapreneuriales en PME » , Management & Avenir, 2010/9 n° 39, p. 136-148.

#### **Travaux de recherche de l'EM :**

IMBS et RAMBOARISON-LALAO ( 2013) « Opérationnaliser la RSE dans les PME : quelles pratiques de GRH socialement responsables ? », Management & Avenir, 2010/9 n° 59, p. 35-55.

## **Modalités d'évaluation**

---

#### **Evaluation intermédiaire / contrôle continu 1 : dernière séance**

écrite + orale / en groupe / Français / pondération : 20%  
précisions : mini-cas 20%

#### **Evaluation intermédiaire / contrôle continu 2 : dernière séance**

orale / en groupe / Français / pondération : 30%  
précisions : présentation support ppt 30%

#### **Evaluation intermédiaire / contrôle continu 3 : dernière séance**

écrite / individuelle / Français / pondération : 0%

**Cette évaluation sert à mesurer LO1.1, LO1.2, LO1.3, LO2.1, LO2.2, LO2.3, LO3.1**

#### **Evaluation finale : semaine d'examens**

écrite (120 min) / individuelle / Français / pondération : 50%

## **Motifs d'exclusion du cours**

---

Les comportements tels que...

**arrivées tardives / départs anticipés / sorties de salle intempestives pendant le cours**

**consommation ostentatoire de nourriture et de boissons**

**utilisation de smartphones & d'ordinateurs portables pour des raisons non liées au cours**

**lectures non liées au cours**

**discussions non liées au cours**

**comportements irrespectueux vis-à-vis de l'enseignant**

... peuvent conduire à l'exclusion du cours.