

Human Resource Management

EM145M31

Programme

PGE
PGE 3A - Entrepreneuriat (ENT)

UE

Dimension humaine et entrepreneuriat

Semestre

A

Discipline

Ressources humaines

Volume horaire

20 H

Nombre de places

45

ECTS

5

Ouvert aux visiteurs

Oui

Langue



Responsable

Lovanirina RAMBOARISON-LALAO



Liste des intervenants

Intervenant(s)	Email	Volume horaire CM
Lovanirina RAMBOARISON-LALAO	l.ramboarison@unistra.fr	20 h

Contribution pédagogique du cours au programme

Développer un management à impact grâce aux connaissances et aux outils les plus récents dans les domaines du management

Design solutions adapted to organizational problems by applying relevant methodologies

Concevoir des solutions adaptées aux problématiques organisationnelles en appliquant des méthodologies pertinentes

Développer des compétences managériales de niveau avancé se traduisant par un leadership responsable

Effectively argue his ideas orally and in writing with a professional posture

Argumenter efficacement ses idées à l'oral et à l'écrit par une posture professionnelle

Mettre en place un management responsable par des pratiques reflétant les valeurs d'éthique, de diversité et de développement durable

Critically assess issues related to diversity, ethics and sustainability in the context of their professional practice

Evaluer de manière critique les problématiques liées à la diversité, à l'éthique et au développement durable dans le contexte de sa pratique professionnelle

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

En groupe

- Exercices
- Présentations / Exposés
- Etudes de cas / textes

Interactivité

- Discussions / débats

Autres

Aucun élément de cette liste n'a été coché.

Objectifs pédagogiques

Domaine cognitif

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

- - (niv. 2) **Expliquer** les spécificités et caractéristiques de la GRH dans les organisations de taille modeste (TPE et PME)
 - - (niv. 3) **Appliquer** les principes de RH dans une situation de création d'entreprise de de Business Plan
 - - (niv. 4) **Analyser** les situations managériales à la lumière des théories RH et de Comportement organisationnel dans les PME
 - - (niv. 6) **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
-

Domaine affectif

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

Aucun domaine affectif n'a pour le moment été associé à ce cours

Plan / Sommaire

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 ;

Prérequis nécessaires

Connaissances en / Notions clés à maîtriser

Ressources Humaines

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.

Supports pédagogiques

Outils obligatoires pour le cours

Aucun élément de cette liste n'a été coché.

Documents tous formats

- Articles de presse
- Etudes de cas
- Fiches d'exercice

Plateformes Moodle

Aucun élément de cette liste n'a été coché.

Logiciels

Aucun élément de cette liste n'a été coché.

Autres plateformes électroniques

Aucun élément de cette liste n'a été coché.

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., MAZOUZI 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 : Veillez à mobiliser au moins une ressource

Peuvent être renseignés les manuels coordonnés, les traductions de manuel, les études de cas traduites etc...

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

Liste des modalités d'évaluation

Evaluation intermédiaire / contrôle continu Autre (date, contrôle surprise...) : sera précisée

Ecrite et orale / en groupe / Français / pondération : 50 %

Précisions : Mini-cas (20% et présentation avec support 30%)

Cette évaluation sert à mesurer ILO1.3-PGE, ILO2.3-PGE, ILO3.1-PGE

Evaluation finale Semaine d'examens

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

Cette évaluation sert à mesurer ILO1.3-PGE, ILO2.3-PGE, ILO3.1-PGE