

Gestion des ressources humaines

Collection Synthex

Collection Synthex éco-gestion, dirigée par **Roland Gillet**
université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Eric Campoy, université Paris-Dauphine
Etienne Maclouf, université Paris 2 Panthéon-Assas
Karim Mazouli, IUT Montreuil
Valérie Neveu, université de Paris 1 Panthéon – Sorbonne

ISBN : 978-2-7440-7235-2
Pages : 256
Parution : Juin 2008
Classification : GRH

Prix : 27 €



Public :

Cours : Gestion des ressources humaines, management des personnes dans l'organisation.

Établissements : universités (filières éco-gestion, AES, spécialisations en RH), IAE, IUP, écoles de commerce et d'ingénieurs

Niveaux : L, M.

Professionnels cherchant un support d'autoformation (manager, cadre dirigeant, responsable de fonctions RH).

Points forts et aspects pédagogiques

- **Une synthèse précise des activités fondamentales de la GRH** (gestion des carrières, rémunération, recrutement, formation, relations sociales...) qui souligne, pour chaque domaine d'activité, les enjeux stratégiques pour l'organisation.
- **Plus de 20 exercices et mini cas intégralement corrigés** basés sur des situations concrètes de GRH (choisir un candidat dans le cadre d'un recrutement, analyser les effectifs par leur âge, diagnostiquer le climat social de l'entreprise, etc.).
- **Des compléments sur www.pearsoneducation.fr** : données des exercices, compléments et actualités juridiques, exemples de documents RH, sites Web utiles...

Il est essentiel aujourd'hui d'aborder la GRH dans une vision globale de l'entreprise et non comme une affaire de techniciens spécialisés chargés de la paie et des plannings de RTT. La discipline couvre un large champ de principes et méthodes mais aussi d'applications très concrètes qui nécessitent d'entrer plus dans les détails, administratifs ou techniques notamment.

Cet ouvrage **traite les activités fondamentales de la GRH en les reliant au contexte stratégique et financier, technologique, social et productif de toute entreprise** en précisant les enjeux stratégiques, les acteurs, les processus et les outils.

Il propose des **exercices ou des études de cas corrigés basés sur des situations concrètes de GRH** : analyser les effectifs par leur âge, mener un audit des rémunérations, mesurer le coût et l'efficacité d'un recrutement, mettre en œuvre une évaluation à 360°, gérer les salariés à l'étranger, déterminer le budget de formation, gérer un conflit social...

Un cas « fil rouge », construit sur une entreprise fictive, permet de souligner le lien entre les différentes activités RH au sein de l'organisation. L'ouvrage offre ainsi rapidement une **vision globale de la discipline** et la **maîtrise des principales réalisations pratiques**.

Structure d'un chapitre

Chaque chapitre traite d'un domaine de la gestion des ressources humaines. Il en précise les enjeux, les acteurs, les processus et les outils.

Les thèmes exposés sont illustrés par des exemples, puis prolongés par des exercices et/ou des mini cas, intégralement corrigés pour mettre en pratique les acquis et approfondir les aspects concrets.

Chaque chapitre se termine par une bibliographie.

Suppléments pédagogiques

Le site www.pearsoneducation.fr proposera les données nécessaires aux exercices (fichiers Access ou Excel pour les analyses d'effectifs, les calculs d'évolution de la masse salariale...), des compléments en droit du travail (contrats, formation...), des exemples de documents RH et des liens Internet.

A RETENIR :

- L'essentiel des domaines fondamentaux de la GRH.
- Vision globale de la GRH dans l'entreprise.
- Nombreuses applications corrigées.

Table des matières

1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

1.1. De la GPE à la GPEC

1.2. La flexibilité : de l'effacement de la GPEC à son renouvellement
Exercices et cas : Interpréter la pyramide des âges d'une entreprise – Construire un descriptif de poste

2. La rémunération

2.1. La gestion de la masse salariale

2.2. La politique de rémunération

Exercices et cas : Conduire une pesée de poste – Apprécier l'évolution de la masse salariale – Choisir une politique de rémunération – Déterminer les droits à congés payés – Faire un audit des rémunérations

3. Le recrutement

3.1. Les enjeux stratégiques

3.2. Les méthodes et les outils

Exercices et cas : Évaluer les profils de poste et les grilles d'entretien – Analyser une politique de recrutement – Construire des indicateurs de coûts et d'efficacité

4. L'évaluation

4.1. Une démarche ambitieuse et multiforme

4.2. Une mise en œuvre exigeante

Exercices et cas : Expliquer les enjeux de l'entretien selon les acteurs – Mettre en œuvre une appréciation à 360° – Distribuer une enveloppe en fonction des résultats de l'évaluation

5. La gestion des carrières et de la mobilité

5.1. La mobilité professionnelle

5.2. L'évolution des pratiques

5.3. Les outils

Exercices et cas : Gérer les salariés expatriés – Analyser l'évolution des données de mobilité interne – Gérer la carrière des salariés – Gérer les compétences lors d'une restructuration

6. La formation professionnelle continue

6.1. Les enjeux

6.2. Le système de FPC en France

6.3. La conception et la mise en œuvre du plan de formation

6.4. L'évaluation de la formation

Exercices et cas : Élaborer un plan de formation – Évaluer les effets d'une formation – Déterminer le budget de formation

7. Les relations sociales

Exercices et cas : Élaborer des indicateurs sociaux – Gérer un conflit social – Préparer une réunion pour répondre aux revendications – Gérer le stress et les conditions de travail des salariés

Auteurs

Eric Campoy est maître de conférences à l'université de Paris Dauphine, où il enseigne la gestion des ressources humaines, le comportement organisationnel ainsi que les méthodes quantitatives de recherche. Il est également responsable de la MSG en apprentissage (L3 et M1). Docteur en Sciences de Gestion, il est l'auteur et le coauteur de nombreux articles scientifiques et chapitres d'ouvrages, ainsi que d'un ouvrage consacré aux méthodes d'analyse des données par les équations structurelles. Ses recherches portent sur le comportement organisationnel et les relations professionnelles.

Etienne Maclouf est maître de conférences à l'université de Paris 2 Panthéon-Assas. Il enseigne le management des organisations avec une approche pluridisciplinaire : la gestion des ressources humaines, la stratégie, la finance et le contrôle de gestion, les systèmes d'information. Il est l'auteur et le coauteur d'articles scientifiques et de deux chapitres d'ouvrages collectifs. Ses recherches portent sur l'action collective : les relations sociales, les systèmes d'action concrets, les processus cognitifs collectifs, l'environnement matériel, la technologie.

Karim Mazouli est professeur de Management à l'IUT de Montreuil. Il y enseigne le management stratégique, la gestion des ressources humaines et est responsable des enseignements de management industriel et de gestion de projet. Docteur en Sciences de Gestion, ses recherches portent sur le discours stratégique des dirigeants ainsi que sur l'intégration de la dimension stratégique dans les politiques et pratiques de Gestion des Ressources Humaines.

Valérie Neveu est maître de conférences à l'université de Paris 1 Panthéon – Sorbonne. Elle y enseigne la gestion des ressources humaines et la théorie des organisations, et est en charge de la préparation des étudiants au concours de l'agrégation d'économie et gestion. Ancienne élève de l'École Normale Supérieure de Cachan, docteur en sciences de gestion, elle est l'auteur et le coauteur de plusieurs articles scientifiques et chapitres d'ouvrages anglo-saxons dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Ses thèmes de recherche portent sur le comportement organisationnel et la représentation des salariés. Elle a reçu en 2004 le prix de la meilleure thèse en GRH.