

Nom de l'UE : BAC GRH	Gestion stratégique et prévisionnelle des Ressources Humaines		
Titre du/des cours	Gestion stratégique et prévisionnelle des Ressources Humaines		
Chargé de cours	M. Olivier COLLART		
Niveau	3	Unité déterminante	Oui
Nombre de périodes	60	Pré requis pour	-
Langue de cours	français	Crédits ECTS	6

Objectifs du cours

- Exploiter les tableaux de bord de la gestion des ressources humaines ;
- Analyser la stratégie prévisionnelle des gestions des ressources humaines de l'entreprise en fonction des contraintes tant externes qu'internes.

Contenu du cours

- Appréhender et analyser le développement stratégique des ressources humaines en fonction des contraintes à la fois externes et internes de l'entreprise ;
- Mettre en œuvre un plan de formation en tenant compte de la stratégie de l'entreprise :
 - Identifier les besoins en formation de l'entreprise,
 - Déterminer le cahier de charges de la formation,
 - Choisir l'opérateur de formation interne ou externe,
 - Mettre en place la formation et l'évaluer
- Analyser le projet professionnel des travailleurs :
 - Planifier le développement de carrières (potentiel, hiérarchisation, promotions),
 - Identifier une politique de mobilité,
 - Mettre en place un plan d'accompagnement,
 - Mettre en œuvre un entretien de carrière
- d'appliquer la politique relative aux besoins en personnel de l'entreprise et d'en établir le budget :
 - gérer un programme de gestion prévisionnelle des besoins en personnel,
 - gérer un programme de licenciement,
 - gérer la politique d'« outplacement » ;
- d'analyser de manière critique les tableaux de bord liés à la gestion des ressources humaines.

Méthodologie

- Cours magistraux, Questions-réponses, lecture de textes, débats.
- Illustration par des exemples de mise en application de la théorie, détails, cas concrets, formulaires de base, etc.

Supports

- Support théorique
- Annexes : cas concrets, formulaires
- Présentation – (Power Point et/ou Prezi.com)

Acquis d'Apprentissage

- Elaborer un rapport critique permettant d'analyser la politique prévisionnelle des ressources humaines de l'entreprise et d'en évaluer le budget ;
- Organiser la formation initiale des nouveaux engagés.
- *Pour la détermination du degré de maîtrise, il sera tenu compte des critères suivants :*
 - la précision de l'analyse,
 - le degré d'autonomie,
 - le niveau de précision dans l'emploi de la terminologie associée à la gestion des ressources humaines.

Evaluation

Epreuve écrite

Pondération

Travaux	Evaluation de 1 ^{ère} session	Evaluation de 2 ^{ème} session
	100%	100%