

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

**MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

**OFFRE DE FORMATION
L.M.D.**

MASTER ACADEMIQUE

Etablissement	Faculté / Institut	Département
Université Abderrahmane MIRA de Bejaia	Faculté des Sciences Economiques, commerciales et Sciences de Gestion	Sciences de gestion

Domaine	Filière	Spécialité
SEGC	Sciences de Gestion	Gestion des Ressources Humaines

Responsable de l'équipe du domaine de formation

Nom & prénom : Mme ARABI Khelloudja

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

نموذج

عرض تكوين ل. م . د

ماستر أكاديمي

2017-2016

المؤسسة	الكلية/ المعهد	القسم
جامعة بجاية	العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والتجارية	علوم التسيير

الميدان	الفرع	التخصص
علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية	علوم التسيير	إدارة الموارد البشرية

SOMMAIRE

I - Fiche d'identité du Master	-----
1 - Localisation de la formation	-----
2 – Coordonateurs	-----
3 - Partenaires extérieurs éventuels	-----
4 - Contexte et objectifs de la formation	-----
A - Organisation générale de la formation : position du projet	-----
B - Conditions d'accès	-----
C - Objectifs de la formation	-----
D - Profils et compétences visées	-----
E - Potentialités régionales et nationales d'employabilité	-----
F - Passerelles vers les autres spécialités	-----
G - Indicateurs de suivi du projet de formation	-----
5 - Moyens humains disponibles	-----
A - Capacité d'encadrement	-----
B - Equipe d'encadrement de la formation	-----
B-1 : Encadrement Interne	-----
B-2 : Encadrement Externe	-----
B-3 : Synthèse globale des ressources humaines	-----
B-4 : Personnel permanent de soutien	-----
6 - Moyens matériels disponibles	-----
A - Laboratoires Pédagogiques et Equipements	-----
B- Terrains de stage et formations en entreprise	-----
C - Laboratoires de recherche de soutien à la formation proposée	-----
D - Projets de recherche de soutien à la formation proposée	-----
E - Documentation disponible	-----
F - Espaces de travaux personnels et TIC	-----
 II - Fiche d'organisation semestrielle des enseignements	-----
1- Semestre 1	-----
2- Semestre 2	-----
3- Semestre 3	-----
4- Semestre 4	-----
5- Récapitulatif global de la formation	-----
 III - Fiche d'organisation des unités d'enseignement	-----
IV - Programme détaillé par matière	-----
V – Accords / conventions	-----
VI – Curriculum Vitae des coordonateurs	-----
VII - Avis et Visas des organes administratifs et consultatifs	-----
VIII - Visa de la Conférence Régionale	-----

I – Fiche d'identité du Master

1 - Localisation de la formation : Université A MIRA de Béjaia

Faculté (ou Institut) : Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion

Département : Sciences de Gestion

2 – Coordonateurs :

- Responsable de l'équipe du domaine de formation

Nom & prénom : ARABI Khalloudja

Grade : MCA ; Docteur

☎ : 0775109710 Fax : 034 221624 E - mail :

- Responsable de l'équipe de la filière de formation

Nom & prénom : CHABI Tayeb

Grade : MCA ; Docteur

☎ : 0794922666 Fax : 034221624 E - mail :

- Responsable de l'équipe de spécialité

Nom & prénom : MAKHLOUF néé ADJTOUTAH Tiziri

Grade : MAB ; Magistère

☎ : 0550660488 Fax : 034221624 E - mail : tiziri0585@yahoo.fr

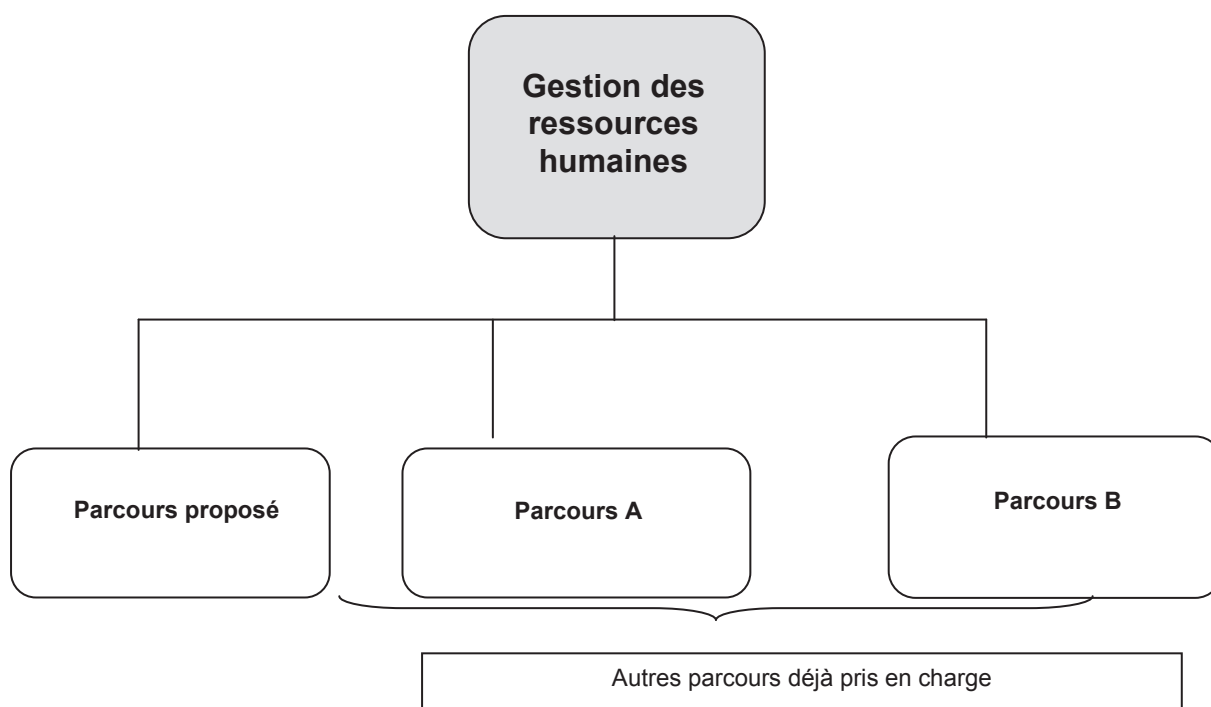
3- Partenaires extérieurs:

- autres établissements partenaires /
- entreprises et autres partenaires socioéconomiques
- Partenaires internationaux /

4 – Contexte et objectifs de la formation

A – Organisation générale de la formation : position du projet

Si plusieurs Masters sont proposés ou déjà pris en charge au niveau de l'établissement (même équipe de formation ou d'autres équipes de formation), indiquez dans le schéma suivant, la position de ce projet par rapport aux autres parcours.



B – Conditions d'accès :

- licences LMD « Management et gestion d'entreprises » : avoir acquis toutes les unités pédagogiques sans compensation et sans rattrapage.
- licence classique « sciences de gestion », option Management : avoir acquis la licence en quatre années et une moyenne supérieure ou égale à 12/20.
- licence LMD « sociologie », avoir acquis la licence en quatre années et une moyenne supérieure ou égale à 12/20 plus un entretien de sélection.
- licence LMD « psychologie » avoir acquis la licence en quatre années et une moyenne supérieure ou égale à 12/20 plus un entretien de sélection.

C - Objectifs de la formation :

Le master vise à permettre aux étudiants issus des parcours de formation Gestion, psychologie et sociologie de poursuivre leurs études dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Promouvoir la qualité des enseignements des formations supérieures en gestion des ressources humaines.

La vocation de ce master est de former des étudiants spécialistes de la GRH en mettant l'accent sur la maîtrise des concepts et des outils permettant d'appréhender et d'analyser les phénomènes RH au niveau des organisations au regard de l'évolution de l'environnement.

Il vise aussi la promotion de la recherche académique et la multiplication des travaux d'enquête dans le cadre de la préparation des mémoires sur la GRH.

Il vise par ailleurs à développer, à travers les contributions de l'équipe pédagogique, une expertise articulée autour des domaines de la GRH en tant que composante organisationnelle.

Enfin et pour l'avenir et pour les débouchés, cette formation permettra aux étudiants d'entrer dans une spécialité de la fonction RH (recrutement, formation, gestion des carrières, rémunération, GPEC etc.)

D – Profils et compétences visées:

Les étudiants ayant suivis avec succès la formation « Master GRH » seront à même de :

- D'élaborer une représentation et de formuler une analyse à l'endroit des activités RH au sein des organisations (entreprise et institutions publiques) algériennes.
- De proposer une problématique de recherche sur un Thème spécifique à la GRH et à faire évoluer l'état des connaissances en Algérie, dans ce domaine.
- D'occuper un poste de responsabilité (conseillers) dans une structure RH au niveau des entreprises et des administrations.
- De traiter des questions relevant du domaine RH et de rédiger des rapports.
- De fournir des prestations au titre d'activités de conseils en GRH

E- Potentialités régionales et nationales d'employabilité

- La région de Bejaïa **disposed**'un tissu d'organisations économiques et industrielles ainsi que les administrations publiques. Elle se caractérise par un dynamisme qui se traduit par la multiplication du nombre d'entreprises dans différents secteurs d'activité. Cette évolution positive ne manque pas de générer des besoins en matière de compétence managériales, en particulier dans le domaine des ressources humaines. Cette formation est à même de fournir une offre de compétences visant à satisfaire les besoins ainsi identifiés.
- Cette offre formation nourrit aussi l'ambition de combler le déficit en spécialistes des ressources humaines sur le marché national du travail.

F – Passerelles vers les autres spécialités

Pour l'instant, il n'est pas possible de proposer des passerelles vers d'autres types de spécialités car celles-ci ne sont pas mises en place. Dans d'autres cas elles n'ont aucun lien avec le parcours proposé.

G – Indicateurs de suivi du projet

Chaque enseignement (cours ou TD) donne lieu à une évaluation sous forme de contrôles continus (examens de TD, travail personnel) et d'un examen final pour chaque matière organisé en fin du semestre. Une session de rattrapage est organisée pour les étudiants n'ayant pas réussi à la session normale. Cette session de rattrapage intervient dans un délai qui ne saurait dépasser un mois après la fin des examens de la session normale.

Le passage d'une année à une autre est conditionné par l'obtention de la moyenne générale compensée, supérieure ou égale à 10/20 et une moyenne dans chaque unité pédagogique supérieure ou égale à 07/20.

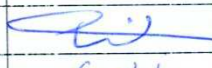
Le stage effectué en entreprise ou dans une administration publique permettra à l'étudiant de préparer un mémoire de fin d'études sanctionnant les deux années de formation qu'il soutiendra publiquement devant un jury compétent.

5 – Moyens humains disponibles

A : Capacité d'encadrement : Quarante (40) étudiants

B : Equipe d'encadrement de la formation :

B-1 : Encadrement Interne :

Nom, prénom	Diplôme	Grade	Type d'intervention *	Emargement
AMIMER Amar	Doctorat	MAA	Cours, TD, Encad.	
AMGHAR Malek	Magister (doctorant)	MAA	Cours, TD, Encad.	
AMGHAR Malika	Magister (doctorant)	MAA	Cours, TD, Encad.	
ARABI Khelloudja	Doctorat	MCA	Cours, TD, Encad.	
ARABI Mohamed	Doctorat	MCB	Cours, TD, Encad.	
BOUDACHE Souad	Magister (doctorant)	MAA	Cours, TD, Encad.	
BOUKRIF Moussa	Doctorat	MC A	Cours, TD, Encad.	
BOUKRIF Nouara	Doctorat	MCB	Cours, TD,	
CHABI Tayeb	Doctorat	MC A	Cours, TD, Encad.	
MAKHOLOUF Tiziri	Magister	MAB	Cours, TD, Encad.	
MEBARKI Nassima	Magister (doctorant)	MAA	Cours, TD, Encad.	
MEZIANI Mustapha	Doctorat	MCB	Cours, TD, Encad.	
OUAUDIA Lounis	Doctorat	MAA	Cours, TD, Encad.	
SADOU Mohamed	Magister (doctorant)	MAA	Cours, TD, Encad.	
SOUILAH Abederrazak	Magister (doctorant)	MAB	Cours, TD, Encad.	
ZOUAOU Nabila	Magister (doctorant)	MAA	Cours, TD, Encad.	

* = Cours, TD, TP, Encadrement de stage, Encadrement de mémoire, autre (à préciser)

Moyens humains disponibles

B-2 : Encadrement Externe :

Nom, prénom	Diplôme	Etablissement de rattachement	Type d'intervention *
KHIAT Assia	Doctorat	Université d'Oran	Cours et encadrement
TAHARI Khaled	Doctorat	Université d'Oran, directeur du GRECORH-LAREEM	Cours et encadrement

* = Cours, TD, TP, Encadrement de stage, Encadrement de mémoire, autre (à préciser)

B-3 : Synthèse globale des ressources humaines :

Grade	Effectif Interne	Effectif Externe	Total
Professeurs	00	00	00
Maîtres de Conférences (A)	03	02	05
Maîtres de Conférences (B)	03	00	03
Maître Assistant (A)	08	00	08
Maître Assistant (B)	02	00	02
Assistant	00	00	00
Total	16	02	18

B-4 : Personnel permanent de soutien (indiquer les différentes catégories)

Grade	Effectif
Ingénieur en Informatique	01
Un service chargé des relations avec le monde productif	02

6 – Moyens matériels disponibles

A- Laboratoires Pédagogiques et Equipements :

Intitulé du laboratoire :

Capacité en étudiants :

N°	Intitulé de l'équipement	Nombre	Observations
01	Micros ordinateurs	170	
02	Imprimantes	11	
03	Data Show	20	

B- Terrains de stage et formation en entreprise :

Lieu du stage	Nombre d'étudiants	Durée du stage
Entreprises des différentes Zones d'activité de la région de Bejaia	40 étudiants répartis selon les capacités de chaque entreprise	Deux à trois mois
Institutions étatiques de la wilaya	Selon le thème choisi par l'étudiant	Deux à trois mois

C- Laboratoire(s) de recherche de soutien à la formation proposée : Recherche en Management et Techniques Quantitatives

Chef du laboratoire : Dr BOUKRIF Moussa	
N° Agrément du laboratoire : 2 décembre 2015, l'arrêté de création N° 1218	
<p>Date : 04/04/2016</p> <p>Avis du chef de laboratoire:</p> <p>مدير المختبر</p> <p>الدكتور: بوكريف موسى</p> 	

D- Projet(s) de recherche de soutien à la formation proposée :

Intitulé du projet de recherche	Code du projet	Date du début du projet	Date de fin du projet
--	-----------------------	--------------------------------	------------------------------

E- Documentation disponible : *(en rapport avec l'offre de formation proposée)*

L'Université A. MIRA de Bejaia dispose de deux bibliothèques universitaires (Le Campus de TargaOuzemmour et le Campus d'Aboudaou) contenant un nombre largement suffisant d'ouvrages en management des organisations et en Gestion des ressources humaines, ainsi qu'une multitude de revues nécessaires au bon déroulement de la formation proposée, telles que la revue française de gestion, la revue « gestion des ressources humaines », et un abonnement à aux bibliothèques du réseau « CAIRN » et « SPRINGER ».

F- Espaces de travaux personnels et TIC :

La Faculté des Sciences Economiques, Commerciale et des Sciences de Gestion dispose de :

- Un Espace Internet doté de (24) micro-ordinateurs, sans compter ceux de la bibliothèque universitaire,
- (04) salles de TP de (15) micro-ordinateurs chacune (soit un total de 60 micro, connectés au réseau Internet),
- 01 Auditorium d'une capacité de 1000 places, équipé en moyens modernes (Data show, Sonorisation, etc.),
- Un Centre de d'impression et de reprographies dotées d'un matériel très sophistiqué (photocopieurs, imprimantes, etc.),
- 01 Salle de lecture réservée aux étudiants de Magister et de Master.

II – Fiche d'organisation semestrielle des enseignements

1. Semestre 1

Tableau :Organisation des unités d’enseignement pour le semestre (1)

Unité d'Enseignement	VHS	V.H hebdomadaire				Coeff	Crédits	Mode d'évaluation	
	14-16 sem	C	TD	TP	Autres			Continu	Examen
UE fondamentale	405H	4.30H	4.30H		18H	6	18		
Matière 1 : الهندسة الوظيفية	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
Matière2 : نظام معلومات الموارد البشرية	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
Matière 3 : إدارة المعارف	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
UE méthodologie	150h	3H	3H		04h	04	6		
Matière 1: les statistiques appliquées	75h	1.30H	1.30H		02h	02	3		
Matière 2 : le droit du travail	75h	1.30h	1.30h		02h	02	3	x	x
UE découverte	75h				02h	02	3	x	x
Matière1 : veille et prospective	75h	1.30h	1.30h		02h	02	3		
UE transversale	45h		1.30H		1H30	1	3		
Matière 1 : communication et rédaction administrative	45h		1.30h		1H30	1	3	x	
Total Semestre 1	675h				25H30	13	30		

2. Semestre 2

Tableau: Organisation des unités d'enseignement pour le semestre (2)

Unité d'Enseignement	VHS	V.H hebdomadaire		Coeff			Crédits	Mode d'évaluation	
	14-16 sem	C	TD	TP	Autres Travail personnel			Continu	Examen
UE fondamentale	405H	4.30H	4.30H		18H	6	18		
Matière 1 : إدارة التغيير	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
Matière 2 : إدارة المخاطر الاجتماعية	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
Matière 3 : نظم الأجور و الحوافز	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
UE méthodologie	150h	3H	3H		04h	04	6		
Matière 1 : la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	75h	1.30H	1.30H		02h	02	3		
Matière 2 : le processus de recrutement	75h	1.30h	1.30h		02h	02	3	x	x
UE Découverte	75h				02h	02	3	x	x
<u>Méthodologie</u>	75h	1.30h	1.30h		02h	02	3		
UE transversale : entrepreneuriat	45h		1.30H		1H30	1	3		
<u>Matière 1 : langue étrangère</u>	45h		1.30h		1H30	1	3	x	
<u>Totale semestre 2</u>	675h				25H30	13	30		

3. Semestre 3

Tableau :Organisation des unités d'enseignement pour le semestre (3)

Unité d'Enseignement	VHS	V.H hebdomadaire				Coeff	Crédits	Mode d'évaluation	
	14-16 sem	C	TD	TP	Autres			Continu	Examen
UE fondamentales	405H	4.30H	4.30H		18H	6	18		
Matière 1 : التدقيق الاجتماعي	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
Matière2 : السلوك التنظيمي	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
Matière 3 : الثقافة التنظيمية	135h	1.30h	1.30h		6h	2	6	x	x
UE méthodologie	150h	3H	3H		04h	04	6		
Matière 1 : l'évaluation des performances et des compétences	75h	1.30H	1.30H		02h	02	3		
Matière 1 : analyse et traitement de données	75h	1.30h	1.30h		02h	02	3	x	x
UE découverte	75h				02h	02	3	x	x
Matière 1 : séminaire : la GRH en Algérie	75h	1.30h	1.30h		02h	02	3		
UE transversales	45h		1.30H		1H30	1	3		
Matière 1 : le management interculturel	45h		1.30h		1H30	1	3	x	
Total Semestre 3	675h				25H30	13	30		

4. Semestre 4 :

Le semestre S4 est réservé à un travail d'initiation à la recherche, sanctionné par un mémoire et une soutenance

	VHS	Coeff	Crédits
Mémoire	300	02	15
Séminaires atelier de recherche	300	02	15
Total Semestre 4	600	04	30

5- Récapitulatif global de la formation : (indiquer le VH global séparé en cours, TD, pour les 04 semestres d'enseignement, pour les différents types d'UE)

VH \ UE	UEF	UEM	UED	UET	Total
Cours	202H30	135	67H30	00	405
TD	202H30	135	67H30	67H30	472H30
Autres	810H	180	90	67H30	1147H30
TP	00	00	00	00	00
Mémoire	600	00	00	00	600
Total	1815	450	225	135	2625
Crédits	54+30(mémoire)=84	18	09	09	120
% en crédits pour chaque UE	69.15%	24.8%	12.4%	7.43%	100%

IV - Programme détaillé par matière

Unité fondamentale	
Semestre	Semestre I
Intitulé de la matière 1	الهندسة الوظيفية

Objectifs pédagogiques
Permettre à l'étudiant de maîtriser les notions de fonction ; métier ; emploi et poste. Aussi, l'étudiant sera capable de comprendre la démarche de l'analyse des postes et comment faire une fiche de poste

Contenu de la matière
<p>الفصل الأول: أساسيات الدراسات الهندسية للوظائف والكفاءات</p> <p>الفصل الثاني: التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات</p> <p>الفصل الثالث: مناهج التحليل الوظيفي</p> <p>الفصل الرابع: تصميم وهيكله الوظائف</p> <p>(تحديد أعباء العمل الفيسيولوجية والنفسية والذهنية)</p> <p>الفصل الخامس: إعداد المدونات المرجعية للمهن والوظائف والكفاءات</p> <p>الفصل السادس: تقييم وتصنيف الوظائف</p> <p>الفصل السابع: استشراف المهن والوظائف</p> <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre</p>

références bibliographiques
<ul style="list-style-type: none"> - Cadin, L; Guérin, F et Pigeyre, F « gestion des ressources humaines », Paris, Dunod, 2007 (3^{ème} édition) - Citeau, J. P « Gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratique », paris, Armand colin, 2002, (4^{ème} éd) - Cohen, A « Toute la fonction RH », Paris, Dunod, 2006 - Weiss, D 'dir « Les ressources humaines », Paris, édition d'organisation, 2000 - Péretti, J.M « Gestion des ressources humaines », Paris, Vuibert, 2000 (10^{ème} édition)

Unité fondamentale	
Semestre	Semestre1
Intitulé de la matière 2	نظام معلومات الموارد البشرية

Objectifs pédagogiques

le cours vise à faire découvrir aux étudiants l'importance de la prise de décision et le rôle des systèmes d'informations dans ce cadre. L'étudiant doit acquérir des compétences relatives aux modèles, outils et méthodes de prise de décision dans les organisations.

Contenu de la matière

1- المفاهيم الأساسية:
- مفهوم النظام
- مفهوم المعلومة الاجتماعية
- مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
2- تطور نظام معلومات الموارد البشرية
- التطور التكنولوجي
- نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية
3- مكونات ودعائم نظام معلومات الموارد البشرية
4- وظائف نظام معلومات الموارد البشرية
5- إدارة نظام معلومات الموارد البشرية
Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

références bibliographiques

- Merunca, D.- La prise de décision en management.- Paris : Vuibert, 1987
- Danuta, S.- L'administration du système d'information.- Paris : Dunod, 1992

Unité fondamentale	
Semestre	Semestre 1
Intitulé de la matière 3	<u>ادارة المعارف</u>

Objectifs pédagogiques
Permettre à l'étudiant de découvrir l'importance des connaissances et leur gestion ; comment mettre une stratégie de gestion de connaissances et la place qu'occupe cette dernière dans le management des organisations

Contenu de la matière
<p>مدخل إلى إدارة المعرفة</p> <p>اقتصاد المعرفة</p> <p>مفهوم مالبينانتو المعلومتو المعرفة نشأة ومفهوم إدارة المعرفة أهمية وأهداف إدارة المعرفة</p> <p>علاقة تكنولو جيا المعلومتو أساسا للمعرفة في إدارة المعرفة</p> <p>مجالات إدارة المعرفة وعناصرها ونماذجها</p> <p>مجالات إدارة المعرفة عناصر إدارة المعرفة نماذج إدارة المعرفة</p> <p>عمليات إدارة المعرفة واستراتيجيتها</p> <p>عمليات إدارة المعرفة استراتيجيات إدارة المعرفة</p> <p>دعائم إدارة المعرفة</p> <p>دعامة إدارة الموارد البشرية لإدارة المعرفة</p> <p>دعامة تكنولو جيا الإعلام والاتصال</p> <p>دعامة الثقافة التنظيمية لإدارة المعرفة</p> <p>مساهمة إدارة المعرفة في بناء القدرات التنافسية</p> <p>المعرفة كمورد استراتيجي لتدعيم القدرة التنافسية</p> <p>دعائم إدارة المعرفة لعملية الإبداع</p> <p>إدارة المعرفة الزبون كمورد لتدعيم القدرة التنافسية</p> <p>إدارة المعرفة على القدرة التنافسية</p>
Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

--

Unité méthodologie	
Semestre	Semestre 1
Intitulé de la matière 1	Les statistiques appliquées

Objectifs pédagogiques
Au terme de ce cours, l'étudiant est armé d'outils statistiques qui forment la base des méthodes économétriques de l'économiste. L'étudiant va acquérir la boîte à outils économétrique nécessaire au travail empirique de l'économiste.

Contenu de la matière
<ul style="list-style-type: none"> • Distributions de variables aléatoires (variables aléatoires, fonctions de densité et de distribution, ..) • Probabilités conditionnelles (distribution marginale, conditionnelle, indépendance) • Distributions classiques (Binomial, Poisson, Gamma, Chi-2, Normal.) • Lois des grands nombres, théorème de la limite centrale • Tests d'hypothèses • Distribution normale multivariée • Modèles de régression simple et multiple • Modèles d'équations simultanées • Méthodes d'estimation OLS, GLS, SURE, GMM, Maximum de vraisemblance • Panels <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre</p>

références bibliographiques
<ul style="list-style-type: none"> • Introduction to mathematical statistics, 1995, par Hogg & Graig, chez Prentice Hall. • Introduction to econometrics, 2003, par Stock & Watson, chez Addison

Unité méthodologie	
Semestre	Semestre1
Intitulé de la matière 2	Le droit du travail

Objectifs pédagogiques
Permettre à l'étudiant de s'initier à certains aspects du droit du travail. La connaissance et l'encadrement juridique de la relation d'emploi est indispensable à la GRH. Cette présentation inclut aussi la réglementation en matière de sécurité sociale.

Contenu de la matière
<p>Notion et contenu du droit de travail</p> <p>Notion et contenu du droit social</p> <p>Droit individuel</p> <p>Droit collectif</p> <p>Droit du travail/droit social et GRH</p> <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre</p>

références bibliographiques
- Code du travail, Alger, 2 ^d ition Berti, 2008

Unité découverte	
Semestre	Semestre 1
Intitulé de la matière	Veille et prospective

Objectifs pédagogiques
<p>Comprendre les mécanismes des organisations appelées à mettre en œuvre une démarche veille et la façon dont celle-ci s'articule avec le reste de l'organisation.</p> <p>Maîtriser les savoirs faire associés aux trois capacités de l'intelligence économique : le management de l'information et des connaissances, la protection du patrimoine informationnel et des connaissances et enfin l'influence et la contre-influence</p> <p>Maîtriser le processus de veille pour comprendre et anticiper les variations et bouleversements de l'environnement global de l'entreprise</p>

Contenu de la matière
<p>Chapitre I : Le cadre conceptuel et processus de veille</p> <p>Chapitre II : Les types de veille et principaux instruments de la veille et de la prospective</p> <p>Chapitre III : l'utilisation de l'information : méthodes et enjeu</p> <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre</p>

références bibliographiques
<p>1- BLOCH Alain, 1999, L'intelligence économique, Economica (2^{ème} édition), Paris.</p> <p>2- BESSON Bernard & POSSIN Jean Claude, 1998, L'audit d'intelligence économique, Dunod, Paris.</p> <p>3- BOURNOIS Frank & ROMANI Pierre Jacquelin, 1995, L'intelligence économique et stratégique dans les entreprises françaises, IHEDN, Economica, Paris.</p>

Unité transversale	
Semestre	Semestre 1
Intitulé de la matière	Les techniques de rédaction administrative

Objectifs pédagogiques
Ce module permettra à l'étudiant de comprendre et maîtriser toutes les règles de rédaction des documents administratifs (rapports ; demandes ;....)

Contenu de la matière
<ul style="list-style-type: none"> - La planification de la rédaction - Les principes du courrier administratif - La structure et la mise en page - Le style de rédaction ou comment mettre un modèle de communication - Le communiqué et la note de rédaction <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus</p>

références bibliographiques
<ul style="list-style-type: none"> - CENTRE DE LINGUISTIQUE APPLIQUÉE DE BESANÇON. <i>Guide pratique de la rédaction administrative</i>, Paris, Ministère de la Fonction publique et de la réforme de l'État, Comité d'orientation pour la simplification du langage administratif, 2002. - CLOUTIER, Cécile. <i>Écrire simplement</i>, [pour la Régie des rentes du Québec], 2002, [En ligne : http://www.intranet-linguistique.qc]

Unité fondamentale	
Semestre	Semestre2
Intitulé de la matière 1	إدارة التغيير

Objectifs pédagogiques

Ce module vise à cerner et à circonscrire la problématique du changement dans les organisations contemporaines et à développer des habiletés en vue d'intervenir de façon adéquate et appropriée lors des phases de la planification, de mise en œuvre et de suivi des projets de changement. A noter que le module s'intéresse aux changements organisationnels ayant une portée stratégique, c'est-à-dire aux changements qui ont un impact majeur et significatif sur la vie de l'organisation et des acteurs qui en font partie et qui sont pilotés par le dirigeant lui-même ou son représentant, assisté généralement par une équipe de transition et parfois par des consultants en gestion.

Contenu de la matière

الفصل الاول - مفهوم إدارة التغيير في منظمات الأعمال

أولاً: المفهوم ثانياً: الخصائص

- الفصل الثاني : التغيير و التطوير التنظيمي في منظمات الأعمال

أولاً: العوامل والأسباب التي تستدعي التغيير والتطوير التنظيمي ثانياً: أهداف التغيير والتطوير التنظيمي

ثالثاً: استراتيجيات التغيير والتطوير التنظيمي

الفصل الثالث: مراحل التغيير

أولاً: مراحل التغيير نماذج في إدارة التغيير الخطوات الثمانية للتغيير لجون كوتر

الآثار المترتبة عن عدم التغيير

ثانياً: مقاومة التغيير أسباب مقاومة التغيير كيف نتغلب على مقاومة التغيير

Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

Semestre	Semestre2
Intitulé de la matière 2	إدارة المخاطر الاجتماعية
Objectifs pédagogiques	
Permettre à l'étudiant de saisir la problématique relative aux risques sociaux (la gestion des conflits ; le stress professionnel ; le désengagement) et comprendre comment l'entreprise procède pour gérer ces risques.	

Contenu de la matière
<p>1-المخاطر الاجتماعية: أنواعها وأسبابها</p> <p>2- اليقظة الاجتماعية و المخاطر التناعية</p> <p>3-إدارة المخاطر النفسية الاجتماعية</p> <p>4-إدارة الفائض البشري</p> <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre</p>

Unité méthodologie	
Semestre	Semestre 2
Unité fondamentale	la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Intitulé de la matière 1	Semestre 2
Intitulé de la matière 3	نظم الأجور و الحوافز
Objectifs pédagogiques	
Comprendre les principes qui sous-tendent le système et la politique de rémunération ; connaître les composantes du système global de rémunération ; comprendre les logiques de fonctionnement et connaître les contraintes réglementaires. Proposer des politiques cohérentes alliant les éléments monétaires et non monétaires, directs et indirects, immédiats et différés.	

Contenu de la matière
<ul style="list-style-type: none"> • Les pré-requis en paie • La gestion et le contrôle de la masse salariale. • L'analyse des données salariales externes. • Les fondements d'un système de rémunération (contribution / rétribution) • Les différentes composantes de la rémunération • L'individualisation des salaires - L'adaptation des politiques de rémunération selon les catégories de personnel et la typologie de l'entreprise • L'épargne salariale - La participation • L'intéressement - Les PEE / PERCO - L'abondement
Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

références bibliographiques
<ul style="list-style-type: none"> - Amadiou, J.F «Le management des salaires », Paris, economica, 1995 - Jean Marie PERETTI « Ressources humaines », Vuibert, 8ème édition 2003-2004. - Weiss, D 'dir « Les ressources humaines », Paris, édition d'organisation, 2000

Objectifs pédagogiques

Permettre à l'étudiant de saisir la problématique relative à la planification des ressources humaines ; comprendre comment l'entreprise procède pour satisfaire ses besoins (quantitatifs et qualitatifs) en RH. Concrètement il s'agit de donner aux étudiants les éléments fondamentaux de la boîte à outils conceptuelle et méthodologique de la GPEC.

Contenu de la matière

Qu'est-ce que la GPEC ?
Conditions, contexte et objectifs de la GPEC
Les acteurs impliqués dans la GPEC
Les étapes de la GPEC (modèle théorique)
Les outils de la GPEC
Mise en œuvre d'une démarche GPEC (2 études de cas)

مفهوم التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات

السياق الظروف والأهداف من التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات

الجهات المعنية في نموذج التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات

خطوات التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات (نموذج نظري)

أدوات التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات

تنفيذ نهج التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات (دراسات حالة)

Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

références bibliographiques

- Kerlan, F « Guide de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : GPEC »
- Cadin, L; Guérin, F et Pigeyre, F « gestion des ressources humaines », Paris, Dunod, 2007 (3^{ème} édition)
- Citeau, J. P « Gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratique », paris, Armand colin, 2002, (4^{ème} éd)

Unité découverte	
Semestre	Semestre 2
Unité méthodologie	
Semestre	Semestre 2
Intitulé de la matière 2	Le processus de recrutement
Objectifs pédagogiques	
Comprendre les notions relatives au recrutement et comprendre l'importance de la définition des postes comme condition indispensable ; construire une représentation synthétique du processus de recrutement et acquérir la maîtrise des outils et instruments propres à assurer le pilotage efficace des activités de recrutement.	

Contenu de la matière
<p>Notions de base relatives au recrutement : acteurs ; couts ; enjeux</p> <p>Politiques de recrutement : principes, contenu et outils</p> <p>Processus de recrutement : les étapes clés</p> <p>Définition des postes et des emplois : démarche, méthodes et usages</p> <p>Techniques de prospection (internes et externes)</p> <p>La sélection : méthodes d'évaluation</p> <p>Accueil et Intégration : démarche et méthodes</p>
Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

références bibliographiques
<ul style="list-style-type: none"> - Falco, H. de « Maîtriser ses recrutements : comment réaliser un recrutement avec professionnalisme », Paris, economica, 1989 - Doury, J-P « L'art de mener un entretien de recrutement : décelez la perle rare ! » - Dumon, C-H « Recruter les meilleurs »

Intitulé de la matière	Méthodologie de recherche
-------------------------------	----------------------------------

Objectifs pédagogiques

L'objectif de ce module est de permettre à l'étudiant d'acquérir des connaissances de base sur les méthodes de recherches pertinentes au domaine de gestion et de les mettre en application dans le cadre de son mémoire de fin d'étude.

Contenu de la matière

- **Méthodes de la recherche**
- La démarche déductive (la déduction)
- La démarche inductive (l'induction)
- La démarche hypothético-déductive
- **Etapas de la recherche**
- 2.1- Choix d'un sujet de recherche (Question de départ)
- 2.2- L'Exploration (Lectures, recueil des informations)
- 2.3- Formulation de la problématique
- 2.4- Construction d'un modèle d'analyse (Concepts et hypothèses)
- 2.5- L'Observation (Collecte des données)
- 2.6- Analyse des informations (Données)
- 2.7- La conclusion
- **Mise en forme d'un travail de recherche**
- 3.1- Les Différentes parties d'un travail de recherche (Rubriques)
- 3.2- Normes de description des notes de bas de page et des notices bibliographiques
- **Soutenance d'un travail de recherche**
- 4.1- L'Exposé oral
- 4.2- Les Aides techniques

Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

références bibliographiques

- Gravel L.- Guide de méthodologie de recherche.- Québec : Presses Universitaires., 1980.
- Igalens, J et Roussel, P « Méthodes de recherche en GRH », Paris, economica, 1998
- Thiétart, Raymond-Alain « Méthodes de recherche en management »

Unité transversale	
Semestre	Semestre 2
Intitulé de la matière	<u>مادة القيادة والكفاءات المقاولاتية</u>

Objectifs pédagogiques
Ce module aborde l'entrepreneuriat et son importance en GRH

Contenu de la matière
<ul style="list-style-type: none"> - القيادة في العملية الإدارية انطلاقاً من معطيات القرن الحادي والعشرين, - التطورات الحديثة في القيادة الإدارية - القيادة التحويلية ومتطلباتها - القيادة الاستشرافية وبيعتها. - دور القيادة في الأساليب الإدارية الحديثة ودورها في نقل مستوى المنظمة لمواكبة التغيرات المعاصرة. - دراسة بعض النماذج القيادية الإدارية المعاصرة وأسباب نجاحها، والمشاكل التي تواجهها. الكفاءات المقاولاتية
Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

Unité fondamentale	
Semestre	Semestre 3
Intitulé de la matière 1	التدقيق الاجتماعي

Objectifs pédagogiques

Sensibiliser les étudiants à la dimension financière des ressources humaines. Lui permettre de comprendre la contribution de l'audit social à la performance de l'entreprise. Comprendre comment l'audit permet d'améliorer la qualité de la GRH.

Contenu de la matière

1. Les enjeux d'un audit social et son intérêt pour l'entreprise

- La finalité de l'audit social et son impact sur la performance pour l'entreprise,
- L'audit social comme outil d'analyse et d'amélioration du climat social,

2. La méthodologie de l'audit social

- La préparation d'un audit social : questionnaire, choix des auditeurs et des audités,
- Les principes de construction d'un support méthodologique de l'auditeur,
- Les techniques de réalisation des entretiens d'audit
- Les principaux outils d'audit social : entretiens, analyses sociologiques, analyse statistique,

3. Les différents champs d'application d'un audit social

- L'audit de la conformité et de respect des obligations légales et conventionnelles,
- L'audit de la performance des pratiques de gestion des ressources humaines,
- L'audit de la communication interne et repérer les carences et les enjeux de pouvoir,
- L'audit du climat social et de la responsabilité sociale de l'entreprise,
- L'audit de la motivation et de la reconnaissance professionnelle,
- L'audit de la qualité du système de management et des conditions de travail.

4. La conduite d'un projet audit social

- L'analyse de la demande et identification des risques sociaux,
- La fixation de périmètre d'intervention
- La définition des indicateurs de performance et élaboration d'un référentiel d'audit social,
- Le déploiement du processus audit social : entretiens, questionnaires, enquêtes,
- L'analyse et la restitution des résultats : performance, risque, valeur ajoutée,
- La conclusion de l'audit social et la présentation du rapport en termes de priorités d'action.

Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

Unité fondamentale	
Semestre	Semestre 3
Unité fondamentale	
Semestre	Semestre 3
Intitulé de la matière 2	السلوك التنظيمي

Objectifs pédagogiques

Le cours permet d'acquérir les connaissances fondamentales et les concepts de base qui sous-tendent le comportement organisationnel sous ses différents aspects

Contenu de la matière

1. Le comportement humain et les organisations dans un environnement complexe.
2. La personnalité et les différences individuelles.
3. La perception et l'attribution dans les organisations
4. Les émotions et le stress au travail
5. La motivation au travail : fondements, pratiques et enjeux
6. La dynamique des groupes et des équipes
7. La communication dans les organisations
8. Le leadership
9. Le pouvoir et l'influence dans les organisations
10. Le conflit, la collaboration et la négociation dans les organisations
11. La culture organisationnelle et le changement

Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

Intitulé de la matière 3	الثقافة التنظيمية
--------------------------	-------------------

Objectifs pédagogiques
Sensibiliser les étudiants à la dimension financière des ressources humaines. Lui permettre de comprendre la contribution de l'audit social à la performance de l'entreprise. Comprendre comment l'audit permet d'améliorer la qualité de la GRH.

Contenu de la matière
<p>La définition opérationnelle de la notion de culture. Le rôle et les formes des rituels dans les organisations. Les pratiques historiques et les modèles de résolution de conflits. Le sentiment d'appartenance. Le système de légitimation et de contestation de l'ordre établi. Le contrat de l'acteur. Les pratiques et les formes du consensus.</p> <p style="text-align: right;">الفصل الرابع: ثقافة المنظمة</p> <p>أولاً: ثقافة المنظمة ثانياً: تغيير ثقافة المنظمة قصة نجاح شركة IBM ثالثاً: إدارة المنظمات في بيئة متغيرة (مقدمة)</p> <p>رابعاً: مواصفات المدير في بيئة إدارية متغيرة خامساً: الخصائص العامة للبيئة المعاصرة (العولمة) – ديناميكية البيئة و اضطرابها – الثورة المعلوماتية – التعقيد الفني – القيود البيئية</p> <p style="text-align: right;">الفصل الخامس: الإدارة من التغيير إلى الإبداع</p> <p>أولاً: أهمية الإبداع 1-: صفات التفكير الإبداعي 2-: حاجة المنظمات إلى الإبداع 3-: خصائص الإداري المبدع</p> <p>ثانياً: معوقات الإبداع في المنظمات ثالثاً: مؤسسات أعمال المستقبل</p> <p style="text-align: right;">الفصل السادس: العوامل التي ساعدت في نجاح التجربة الماليزية</p> <p>أولاً: العامل الاجتماعي ثانياً: العامل الاقتصادي ثالثاً: العامل المعرفي</p> <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre</p>

Unité méthodologie	
Semestre	Semestre 3
Intitulé de la matière 1	l'évaluation des performances et des compétences

Objectifs pédagogiques

Permettre à l'étudiant de saisir les enjeux de l'évaluation de tout collaborateur évoluant au sein d'une organisation. Etablir le lien entre d'une part l'évaluation et la GRH et d'autre part l'évaluation et le pilotage organisationnel. Comprendre la démarche qui vise à mettre en œuvre un système d'évaluation au sein d'une organisation.

Contenu de la matière

- Notions d'évaluation, de compétence et de performance
- Enjeux et objectifs de l'évaluation
- Les acteurs de l'évaluation
- Les méthodes et les procédures d'évaluation
- Elaboration d'une grille d'évaluation
- Etudes de cas

Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

références bibliographiques

- Barabel, M et Meier, O « Manageor », Paris, Dunod, 2006
- Teboul, J « L'entretien d'évaluation : comment s'y comporter, comment le mener », Paris, Dunod, 2000

Objectifs pédagogiques	
Unité découverte	
Semestre	Semestre 3
Intitulé de la matière 2	L'analyse et le traitement de données
<p>Ce module a pour objectif de présenter les importantes étapes pour mener à bien l'analyse des données et l'interprétation des résultats.</p> <p>Ce cours se veut un mélange de présentation des outils d'analyses statistiques et d'exemples très pratiques avec des logiciels (SPSS, etc.).</p> <p>Par ailleurs, ce module permettra aux étudiants de faire progresser les travaux de recherche associés au mémoire qu'ils doivent réaliser. Il permettra également une présentation d'une revue générale des méthodes qu'utilisent les chercheurs en management pour produire des connaissances, fondamentales ou appliquées, concernant les phénomènes de gestion.</p>	

Contenu de la matière
<p>1- Echantillonnage et préparation des fichiers de données pour les analyses</p> <p>1.2- Les concepts fondamentaux de l'échantillonnage</p> <p>1.3- Les méthodes d'échantillonnage probabilistes et non probabilistes</p> <p>1.4- Les sources d'erreurs et la marge d'erreur</p> <p>1.5- Le niveau de confiance, les échelles de mesures</p> <p>1.6- Le codage et l'entrée des données</p> <p>2- L'analyse descriptive</p> <p>2.1- Analyse univariée</p> <p>2.2- Analyse bivariée</p> <p>3- Régression multiple</p> <p>4- Analyse factorielle exploratoire</p> <p>Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre</p>

références bibliographiques
<ul style="list-style-type: none"> - D'ASTOUS, A. (1993).- introduction à l'analyse des données issues d'une enquête.- Montréal : Mc.H. - CRANO, W.D. et BREWER, M.B. (2002).- Principles and methods of research.- Mahwah: L.E.A. - Http://www.spss.com/html/international.html. - Http://www.unich.edu/-csar/documents/spssinfo.html.

Semestre	Semestre 3
Intitulé de la matière	séminaire : la GRH en Algérie

Objectifs pédagogiques	
Ce module vise à cerner la réalité de la GRH dans le contexte algérien ; il vise aussi à explorer les spécificités de cette fonction dans à la fois les entreprises publiques et privées	
Unité transversale	
Semestre	Semestre 3
Intitulé de la matière	Le management interculturel
Contenu de la matière	
Le management des RH dans les entreprises du Maghreb Les spécificités de la fonction RH au grand Maghreb La GRH en Algérie : défis ; enjeux et difficultés	
Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre	

références bibliographiques
<ul style="list-style-type: none"> • Yanat Z., « Quel management des ressources humaines pour les entreprises au Maghreb ? », <i>Actes de la 1re Université de Printemps</i>, Tunisie, 1999. • Yousfi H., Filipiak E., Bougault H., <i>Poulina, un management tunisien</i>, Agence française de développement, 2005. • Frimousse S., Peretti J. M., « Apprentissage stratégique des pratiques de GRH et internationalisation des firmes vers les pays du Maghreb », <i>Revue management et avenir</i>, n° 5, 2005. • Et autres

Objectifs pédagogiques
L'objectif de ce cours est de permettre à l'étudiant d'acquérir les notions et concepts relatives à la dimension culturelle de l'organisation. En outre, accéder à une représentation de la diversité

culturelle qui caractérise les organisations

Contenu de la matière

- Notions de culture d'entreprise
- Aux origines du management interculturel : modèles de divergence VS convergence
- Les différences culturelles dans le management : l'analyse de Geert Hofstede
- L'influence de la culture nationale : l'analyse de Philippe D'Iribarne
- Les sept dimensions de Fons Trompenaars

Mode d'évaluation : Contrôles continus et examen final à la fin du semestre

références bibliographiques

- Meier, Olivier « Management interculturel : stratégie, organisation, performance »
- Rabassô, Carlos « Introduction au management interculturel : pour une gestion de la diversité »
-

V- Accords ou conventions

LETTRE D'INTENTION TYPE

(En cas de master coparrainé par un autre établissement universitaire)

(Papier officiel à l'entête de l'établissement universitaire concerné)

Objet : Approbation du coparrainage du master intitulé :

Par la présente, l'université (ou le centre universitaire) déclare coparrainer le master ci-dessus mentionné durant toute la période d'habilitation de ce master.

A cet effet, l'université (ou le centre universitaire) assistera ce projet en :

- Donnant son point de vue dans l'élaboration et à la mise à jour des programmes d'enseignement,
- Participant à des séminaires organisés à cet effet,
- En participant aux jurys de soutenance,
- En œuvrant à la mutualisation des moyens humains et matériels.

SIGNATURE de la personne légalement autorisée :

FONCTION :

Date :

LETTRE D'INTENTION TYPE

(En cas de master en collaboration avec une entreprise du secteur utilisateur)

(Papier officiel à l'entête de l'entreprise)

OBJET : Approbation du projet de lancement d'une formation de master intitulé :

Dispensé à :

Par la présente, l'entreprise déclare sa volonté de manifester son accompagnement à cette formation en qualité d'utilisateur potentiel du produit.

A cet effet, nous confirmons notre adhésion à ce projet et notre rôle consistera à :

- Donner notre point de vue dans l'élaboration et à la mise à jour des programmes d'enseignement,
- Participer à des séminaires organisés à cet effet,
- Participer aux jurys de soutenance,
- Faciliter autant que possible l'accueil de stagiaires soit dans le cadre de mémoires de fin d'études, soit dans le cadre de projets tuteurés.

Les moyens nécessaires à l'exécution des tâches qui nous incombent pour la réalisation de ces objectifs seront mis en œuvre sur le plan matériel et humain.

Monsieur (ou Madame).....est désigné(e) comme coordonateur externe de ce projet.

SIGNATURE de la personne légalement autorisée :

FONCTION :

Date :

CACHET OFFICIEL ou SCEAU DE L'ENTREPRISE

VI – Curriculum Vitae des Coordonateurs

Curriculum vitae

Actualisé le 01/01/2016.

Mme ARABI Née MEGHERBI Khelloudja

Née le 21 /03 / 1969 à Mékla (Tizi Ouzou)

Mariée avec deux enfants

**Adresse : cité des 60 logements Targua Ouzemour, bâtiment 05 appartement 47,
Béjaia 06000, Algérie**

Email : khelloudjaarabi@live.fr

Tel : 0775 10 97 10

Diplômes obtenus :

- Baccalauréat option Sciences, 1987
- Licence en Sciences Economiques Option gestion, Université Mouloud MAMERI de Tizi Ouzou, 1991.
- Magister en Sciences Economiques option Gestion des entreprises, Université Mouloud MAMERI de Tizi Ouzou, 1997.

Intitulé de la thèse de Magister « processus d'apprentissage et dynamique d'innovation technologique dans les entreprises industrielles algériennes : étude du cas du Complexe d'Appareils Electroménagers de Oued Aissi CAM/ENIEM.

- Doctorat Es Sciences Economiques, université de Mouloud Mameri de Tizi Ouzou, 2008, intitulée « les obstacles institutionnels à et organisationnels à la dynamique d'innovation par apprentissage en Algérie. Cas de la région de Béjaia.
- HDR, université de Béjaia, Avril 2010.

Expérience professionnelle :

Enseignement dans les écoles de formation privées

Institut privé de formation en technique de gestion agréée par l'Etat « IRIS » : Enseignante vacataire, responsable du module économie d'entreprise de décembre 1993 à décembre 1996.

2- Institut international de Management (INSIM), de 2004 à 2010 : Formations encadrées : TS Sherbrook, Ingénieur Commercial, Ingénieur d'affaire et Master.

Enseignement à l'université de Béjaia

1997-2001 : Maître assistant, Chargé de cours du module Administration et gestion du personnel.

2001-2008 : Maître assistant, Chargé de cours des modules « Economie d'entreprise » en première année tronc commun en Sciences de gestion., « management stratégique » en quatrième année sciences de gestion, modules « sociologie des organisations » et « gestion des projets » en Post-graduation « entrepreneuriat et management des territoires ».

2008-avril 2010 : Maître de conférences classe « B » chargée des modules « management stratégique » en quatrième année sciences de gestion, modules « sociologie des organisations » et « gestion des projets » en Post-graduation « entrepreneuriat et management des territoires ».

Etablissement : Faculté sciences Economiques, commerciales et sciences de gestion

Université A MIRA de Béjaia

Année universitaire : 2015

Intitulé du master : Gestion des Ressources Humaine

Avril 2010 à ce jour : Maître de conférence classe « A », chargée des modules « management stratégique » en quatrième année sciences de gestion, modules « sociologie des organisations » et « gestion des projets » en Post-graduation « entrepreneuriat et management des territoires », « Pôles de compétitivité et attractivité des territoires » en post –graduation « Géographie Economique ».

La recherche

- Chercheur Associé au CREAD pendant la période allant de juillet 1996 à septembre 1997, dans l'équipe de recherche « évaluation de la dynamique d'innovation technologique en Algérie ».

- Attaché de recherche dans le projet intitulé « Impact de la crise économique sur la situation sanitaire des enfants dans la wilaya de Béjaia » à l'Université de Béjaia depuis 1997.

- Chercheur associé au CREAD depuis 2003 à ce jour : équipe de recherche « pratique et politique d'innovation » en collaboration avec l'IRD de Paris.

- Chef d'équipe du projet « dynamique d'innovation et d'apprentissage technologique dans les PME-PMI, as de la Wilaya de Béjaia depuis 2002 à ce jour.
- Membre de l'équipe de recherche sur « les dynamiques d'agglomération des activités et la gouvernance territoriale » dans le cadre du programme FSP en collaboration avec IRMC.(2007 à ce jour).
- Chef d'équipe « PME, Innovation et territoire » du laboratoire de recherche « Economie et développement » de 2008 à ce jour.
- Responsable du projet de recherche 2011 à 2013 « Diagnostic des pratiques de management des Pme de la région de Béjaia »

Communications :

- Communication intitulée « le système national d'innovation en Algérie » CREAD, 1997.

Communication intitulée « de l'interaction recherche-industrie du système national d'innovation en Algérie », Séminaire Hommage à Fayçal YACHIR, Sétif, 15-16 mai 1999.

- Communication intitulée « du programme d'ajustement structurel et de la question sanitaire en Algérie » présentée au Séminaire « Le PAS et les questions sociales » Constantine, Avril 2000.

- communication intitulée « nouvelles pratiques de GRH et les dynamiques d'innovation au sein des entreprises algériennes » présentée au séminaire international « l'entreprise à l'heure de la GRH : pratique réelles et approches théoriques », le 11,12 et 13 mai 2002 à l'université d'Oran

- communication intitulée « la dynamique d'innovation par apprentissage et la problématique du management des compétences » présentée au séminaire international« management des savoirs et développement des compétences : un nouveau défi pour l'entreprise du troisième millénaire », le 14 et 15 décembre à l'université de Tlemcene.

- communication intitulée « les NTIC facteurs de compétitivité et d'innovation : enjeux et contraintes pour les PVD (cas de l'Algérie) » présentée au colloque

international sur « gouvernance et développement de la PME en Algérie », le 23,24 et 25 juin 2003, CREAD, Alger.

- communication Intitulée « Du développement local et de la gouvernance territoriale dans la région de Béjaia : bilan et enjeux » en collaboration avec Houria TALEB, présentée au colloque international « développement local & gouvernance des territoires « DL> », Jijel les 03,04 et 05 novembre 2008.

Publications :

1/ publication intitulée « économie fondée sur le savoir et compétitivité des entreprises : enjeux et modalités du management des compétences » in revue « économie et management », n° 03 mars 2004, publication de la faculté des sciences économiques et de gestion , université Abou Bekr Belakaid Tlemcen.

2/Publication intitulée « les NTIC facteurs de compétitivité et d'innovation : enjeux et contraintes pour les PVD (cas de l'Algérie) » ouvrage collectif coordonné par le CNAM et Le CREAD, édition, l'Harmattan, 2006.

3/ publication intitulée « les pratiques d'innovation et leurs implications socio-organisationnelles : cas de la région de Béjaia ». en collaboration avec ARABI Mohamed. Dans ouvrage collectif coordonné par Hocine Khelfaoui « intégration de la science au développement : expériences maghrébines » édition Publusud, 2006.

4/ publication intitulée « politique publique et développement local dans la région de Béjaia. A la recherche d'une gouvernance territoriale » ouvrage Collectif de IRMC, sous la direction de Mihoub Mezouaghi, « Les localisations industrielles au Maghreb. Attractivité, Agglomération et territoires, paru en Avril 2009, Karthala, pp 233-260.

5/ « Dynamique entrepreneuriale et construction territoriale en Algérie : approche par les acteurs et les réseaux. cas de la région de Béjaia » , in économie territoriale en question , S/D Ahmed Silem, Liliane Bensahel, Bernard Pequeur, édition l'Harmattan, 2014, pp 221-237.

Encadrement

- Plusieurs mémoires de licence en Sciences Economique à l'université de Béjaia.
- Co-encadrement de mémoires de Magister
- Encadrement de plusieurs thèses de Magister

Administration

Chef de département à la faculté de droit et des sciences Economiques depuis 1998 à 2002.

Présidente du comité scientifique du département de sciences de gestion de 2002 à 2003.

Directrice du laboratoire « Economie et développement », université A MIRA, de Mai 2010 à ce jour

Directrice de l'incubateur de Béjaia de 2009 à 2010.

Membre de la Task force du cluster des producteurs des boissons de la Soummam de 2010 à ce jour.

Doyenne de la faculté des Sciences Economiques, Commerciales, et des Sciences de Gestion, Novembre 2010 à septembre 2013.

Responsable du domaine SEGC depuis 2013 à ce jour.

Langues maîtrisées

Français, arabe et anglais (lu et écrit).

**REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

CURRICULUM VITAE

Structure de rattachement :

Université A. MIRA de Bejaïa, Faculté des Sciences économiques, des sciences de Gestion et des sciences commerciales.

Nom, Prénom : CHABI Tayeb

Poste occupé : Enseignant

E. mail : chabitayeb@yahoo.fr

Mobile: 0772 464784

Adresse professionnelle : Université A. MIRA, Faculté des sciences économiques, des sciences de Gestion et des sciences commerciales, Département des sciences commerciales, Campus Aboudaou.

Langues écrites, lues ou parlés :

- Arabe : écrite, lue et parlée ;
- Français : écrite, lue et parlée ;
- Anglais : écrite.

Grade : Maître de conférences A

Titres et diplômes :

- **licence en Econométrie, - Magister en Econométrie.**
- **Doctorat en économie quantitative;**
- **HDRFonctions occupées (lieux et dates...) :**
 - 2000-2003 Chef de département des sciences commerciales. Faculté des sciences économique université de Bejaïa
 - Décembre 2010 Vice doyen chargé de la pédagogie dans la même faculté.
 - janvier 2013 responsable de la filière sciences de gestion.

Activités d'enseignement et d'encadrement ; titres des mémoires encadrés :**Enseignements : modules enseignés :**

Modules enseignés	Années	Populations ciblées
Recherche opérationnelle	De 1999 a	3^{ème} année gestion, 3^{ème} année Finance
Statistique descriptive	2010	et 3^{ème} année comptabilité.
Comptabilité Analytique	De 1999 a	1^{ère} année sciences de gestion
Mathématique des	2003	2^{ème} Année sciences de gestion,
entreprises	De 2007 a	2^{ème} année sciences commerciales
Séminaire en économie	2011	1^{ère} année LMD
appliquée	2010-2011	Master II Economie Appliquée
	2010 -2011	

Publications.

- Optimisation des marges sur les coûts variables, cas de l'entreprise des emballages métalliques (EMB) Gué de Constantine Alger. Revue de l'université D'Alger
- Rationalisation des capacités de production cas d'un échantillon d'entreprises. Revue Egyptien, centre de recherche SALAH Kamal, Université Al Azhar.
- Evaluation multicritères des dispositifs d'emploi en Algérie cas de la Willaya de Bejaïa, revue d'école des hautes études commerciales Juin2011.
- identification des scenarios clés à la performance des entreprises : cas d'un échantillon d'entreprises de la willaya de Bejaïa. revue Dirast 2015 université L'aghouate.

Domaines d'intérêt : Economie quantitative, Modélisation, outils mathématiques de gestion.

- **Projets de recherche (s'il y'a lieu) : participation antérieure à d'autres projets (organismes, dates, références)**

- Membre du projet de recherche : la micro-entreprise agent moteur du développement local, sous la direction du Pr : BELATTAF Matouk 2002-2005 Université de Bejaïa.
- Membre du projet de recherche : Essai d'évaluation des processus de mise à niveau des entreprises algériennes dans le cadre du programme MIR et des programmes soutenus par l'ONUDI et l'UE : cas des wilayas de Béjaïa, Bordj Bou Arreridj et Bouira, sous la direction du Pr : BELATTAF Matouk. Projet en phase de finalisation 2011.
- chef de projet finalisé sur l'Evaluation multicritères de la contribution des PME sur le développement local cas de la willaya de Bejaia.2015.

- proposition d'un nouveau projet en 2016 sur l'Evaluation de la contribution du partenariat public-privé dans le développement de services public dans la willaya de Bejaia.
- **Thèses ou diplômes en cours (s'il y a lieu) : Habilitation Universitaire**

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

CURRICULUM VITAE

Nom et prénom : Mme MAKHLOUF née ADJTOUTA Tiziri

Maître Assistant Classe B

Département des Sciences de Gestion

Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales

Université de Bejaia

Tél. portable:05506604888/ 0775558238

E-mail : tiziri0585@yahoo.fr

Formation

- 2011(Décembre)- Diplôme de magistère, spécialité : sciences de gestion, option : management et organisation, à l'université EL MANAR, TUNIS, TUNISIE (Décembre 2011).
- 2009- Diplôme de licence, spécialité : sciences de gestion, option : management, à l'université ABDERRAHMANE MIRA – BEJAIA
- 2007- Diplôme d'études universitaires appliquées (D.E.U.A), spécialité : informatique de gestion à l'université ABDERRAHMANE MIRA – BEJAIA
- 2004- Baccalauréat

Activités d'Enseignement

Modules enseignés à l'université

Marketing des services ;

Marketing fondamental ;

Théories et sociologie des organisations,

Processus de recrutement ;

Les innovations organisationnelles ;

Economie et sociologie des organisations ;

Le système de contrôle ;

Etablissement : Faculté sciences Economiques, commerciales et sciences de gestion

Université A MIRA de Béjaia

Année universitaire : 2015

Intitulé du master : Gestion des Ressources Humaine

Systèmes d'information et de communication,
Méthodologie de recherche

Modules enseignés à l'INSIM

Marketing événementiel ;
Méthodologie de recherche.

Activités Administratives

- Maître Assistant à partir de Décembre 2012
- Maître Assistant chargé de cours à partir de 2013

Responsabilités Occupées

- Responsable du Master GRH (par intérim) à partir de Septembre 2015

HARMONISATION DES MASTERS

Offres de formation de master par domaine

Etablissement: Université A Mira de Béjaia

Faculté : Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Domaine: SEGC



Filières	Ancien master	Arrêtés	Harmonisation
Sciences Economiques	Monnaie, banque et environnement international	n° 183 du 01 juillet 2009	Economie monétaire et bancaire
	Economie appliquée et ingénierie financière	n° 183 du 01 juillet 2009	Economie quantitative
	Economie du développement et gouvernance	n° 778 du 12 Août 2014	Economie du développement
Sciences de Gestion	Management des organisations	n°569 bis du 04 septembre 2011	Management
	Gestion des ressources humaines	n°569 bis du 04 septembre 2011	Management des ressources humaines
	Management des territoires et entrepreneuriat	n°140 du 7 Août 2008	Entrepreneuriat
Sciences Commerciales	Marketing	n°569 bis du 04 septembre 2011	Marketing industriel
	Finance et commerce international	n°569 bis du 04 septembre 2011	Finance et commerce international
	Marketing	n°569 bis du 04 septembre 2011	Marketing des services
	Logistique et distribution	n°485 du 15 Juillet 2014	Commerce international et logistique
Sciences Financières et Comptabilité	Finance d'entreprise	n° 289 du 01 octobre 2012	Finance d'entreprise
	Finance et comptabilité (CCA)	n°140 du 07 Août 2008	Comptabilité et Audit
	Comptabilité, Contrôle, Audit (professionnel)	Harmonisé dans le cadre du programme PAPS	Pas d'arrêté (fonctionne avec l'ancien arrêté n°600 du 24 sept. 2013)

Avis et Visas des organes Administratifs et Consultatifs

Doyen de la faculté (ou Directeur d'institut) + Responsable de l'équipe de domaine

Date et visa

Date et visa

Date et



العميد

31 MAR 2016

عميد الكلية
الأستاذ: أيت سعدي أحمد

ف.غ. اعراب

31 MAR. 2014

4/

Chef d'établissement universitaire

Date et visa 06 AVR. 2016

A.F

الأستاذ: أيت مختار حكيم

جامعة بجاية
 نياية مديرية الجامعة للتكوين العالي
 في الطورين الأول والثاني والتكوين
 المتواصل والشهادات والتكوين العالي
 في التدرج
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 الأ

Conférence Régionale

Date et visa