

5.0 crédits	30.0 h	1q
-------------	--------	----

Enseignants:	Taskin Laurent ; Raone Julien (supplée Taskin Laurent) ;
Langue d'enseignement:	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés :	<p>Le cours vise à mettre en relation les pratiques et les techniques actuelles de GRH et les caractéristiques spécifiques des organisations dans lesquelles on les rencontre. Il s'articule en deux parties.</p> <p>La première porte sur les différents modèles organisationnels à l'œuvre dans la structuration des entreprises privées et publiques. Pour chacun d'eux, seront respectivement analysés : les critères d'efficacité qui les sous-tendent, leurs mécanismes de structuration, leurs modes de coordination et la place particulière occupée par leurs acteurs. La seconde partie du cours aborde les différentes pratiques et techniques de GRH que l'on peut rencontrer dans les entreprises privées et publiques en les situant dans leurs contextes organisationnels spécifiques. Sont abordés, les contenus particuliers de ces pratiques et techniques de GRH, les significations et les enjeux dont elles sont porteuses pour le personnel de ces organisations ainsi que les liens entre la nature de ces pratiques et les caractéristiques spécifiques des organisations dans lesquelles on les rencontre.</p>
Acquis d'apprentissage	<p>-- maîtriser les outils conceptuels et méthodologiques permettant de comprendre le fonctionnement concret des organisations publiques et privées (méthodes de diagnostic organisationnel);</p> <p>-- analyser et comprendre les facteurs internes et externes à l'organisation qui influent sur son fonctionnement et ses dynamiques de changement;</p> <p>-- situer et comprendre le rôle joué par les différents acteurs de l'organisation dans ces dynamiques de fonctionnement et de changement organisationnel ;</p> <p>-- analyser les pratiques actuelles de GRH en les situant dans le contexte organisationnel particulier dans lequel elles se déroulent ;</p> <p>-- maîtriser les techniques élémentaires de la GRH ainsi que leurs enjeux pour les acteurs qu'elles concernent.</p> <p><i>La contribution de cette UE au développement et à la maîtrise des compétences et acquis du (des) programme(s) est accessible à la fin de cette fiche, dans la partie « Programmes/formations proposant cette unité d'enseignement (UE) ».</i></p>
Méthodes d'enseignement :	<p>Le cours de Personnel et Organisation repose sur deux dispositifs complémentaires dans l'apprentissage de la matière:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Les exposés magistraux constituent la première source d'apprentissage. Ils s'appuient sur le syllabus attaché au cours. Sauf indication explicite (renvoi à un article ou à un passage d'ouvrage de référence), ces supports constituent la matière de l'examen écrit. Toutefois, vouloir développer une capacité d'analyse implique de stimuler la réflexion personnelle. Il serait dès lors contradictoire de concevoir ce cours comme un syllabus de notes écrites qu'il faut mémoriser pour 'réussir' l'examen. · Des séances interactives composées d'interventions d'externes, de discussions en séance et d'exercices en salle.
Contenu :	<p>L'objet principal du cours porte sur l'analyse de pratiques managériales qui se développent à des degrés divers dans les organisations et qui ont pour but d'assurer la contribution du personnel aux objectifs et à la performance organisationnels ainsi que leur adhésion aux normes et aux valeurs de l'organisation. Le questionnement qui sert de fil conducteur au cours sera toujours d'aller à la découverte des raisons qui expliquent la présence ou l'absence de telle ou telle pratique; les liens avec le contexte; leur influence sur le comportement des hommes et des femmes dans l'organisation.</p> <p>Le cours s'articule autour d'un cadre d'analyse proposant de considérer trois dimensions distinctes mais en interaction: le contexte, la stratégie et les pratiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Le contexte permet de comprendre l'émergence et le développement actuel de la fonction 'Ressources Humaines' (RH) et des pratiques qui en découlent. Il illustre la relation entre les politiques de GRH et les modes d'organisation avec l'histoire et les théories des organisations. A ce titre, une attention particulière est donnée au courant des Relations Humaines et aux théories fondatrices du comportement organisationnel (organizational behaviour). · La stratégie illustre les rôles et les fonctions de la GRH jusqu'à nos jours, en montrant la relation entre le contexte, la stratégie d'entreprise (marché) et la définition d'une stratégie propre à la GRH. · Les pratiques de GRH, enfin, consistent en les principales politiques de GRH qui sont développées dans les entreprises, tant dans leurs modalités concrètes que dans leurs enjeux individuels et organisationnels. L'accent est également mis sur une analyse critique de ces méthodes et techniques à la lumière de quelques travaux scientifiques soulevant les contradictions internes et retombées inattendues de ces techniques, notamment en termes éthiques. <p>Plan du cours</p> <p>Le cours suivra le plan présenté ci-dessous. Les principaux auteurs de courants théoriques abordés sont mentionnés à titre indicatif et non exhaustif.</p> <p>Introduction ' Personnel et Organisation, quel champ d'étude?</p>

	<p>I. Qu'est-ce que la Gestion des Ressources Humaines? II. Contexte : Développement de la fonction RH II.1 ' Une approche contingente II.2 ' Une dimension transversale : le contrôle III. Stratégie : Positionnement de la fonction RH III.1 ' Une approche située III.2 ' Le modèle d'Ulrich et Brockbank (2005-2010) III.3 ' Rôles de la fonction RH IV. Relations Humaines et Comportement organisationnel IV.1. L'apport du courant des Relations Humaines IV.2. Les théories de la motivation IV.3. Les groupes et leurs dynamiques IV.4. Leadership et Management V. Dispositifs RH V.1. Recrutement et sélection V.2. Gestion des carrières et mobilité V.3. Gestion de la performance Conclusion</p>
<p>Bibliographie :</p>	<p>Ouvrages de référence : Knights, D. et Willmott, H. (2012) Introduction to Management and Organisational Behaviour, 2nd edition, London, Thomson. Taskin, L. et de Nanteuil, M. (2011) Perspectives critiques en management : Pour une gestion citoyenne. Bruxelles, De Boeck, coll. Méthodes et Recherches. Cadin, L., Guérin, F. et Pigeyre, F. (2012) Gestion des Ressources Humaines, 4è édition, Paris, Dunod. Hatch, M.-J. et Cunliffe, A. (2009) Théorie des Organisations, 2è édition. Bruxelles, De Boeck, coll. Manager RH, traduction française de 'et supervisée par E. Léonard et L. Taskin</p>
<p>Autres infos :</p>	<p>Cet enseignement sera dispensé en horaire décalé du soir et/ou du samedi matin.</p>
<p>Faculté ou entité en charge:</p>	<p>TRAV</p>

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] en communication	CORP2M	5	-	
Master [60] en sciences du travail (horaire décalé)	TRAV2M1	5	-	
Master [120] en sciences du travail (horaire décalé)	TRAV2M	5	-	
Master [120] en communication multilingue	MULT2M	5	-	
Master [120] en gestion des ressources humaines	GRH2M	5	-	