



5 crédits	30.0 h	Q2
-----------	--------	----

Enseignants	Taskin Laurent ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Préalables	<ul style="list-style-type: none"> • 1 cours de stratégie de niveau bachelier, par exemple LECGE1315 Stratégie d'entreprise • 1 cours de théorie des organisations de niveau bachelier, par exemple LECGE1317 Analyse critique des organisations et des marchés
Thèmes abordés	<p>Ce cours analyse la façon dont une politique de gestion des ressources et les outils utilisés pour la mettre en 'uvre s'inscrivent dans une stratégie d'entreprise et un contexte organisationnel particuliers ainsi que l'influence que ces politiques et pratiques de GRH exerce sur les attitudes et comportements des employés et, in fine, sur les résultats de l'organisation.</p> <p>Les modèles théoriques présentés outilleront les étudiants pour analyser de façon compréhensive des situations complexes de gestion des ressources humaines et y proposer des lignes d'action et instruments de gestion appropriés.</p> <p>Les modèles les répandus aujourd'hui seront présentés en trois grands chapitres :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De la planification des effectifs à la recherche de flexibilité des ressources humaines 2. Les différents visages de la gestion des compétences; 3. L'avènement de la gestion stratégique des ressources humaines.
Acquis d'apprentissage	<p>Eu égard au référentiel de compétences de ce programme de la LSM, cette unité d'enseignement contribue au développement et à l'acquisition des compétences suivantes :</p> <p>Agir en acteur socialement responsable :</p> <p>1.1 Faire preuve d'indépendance intellectuelle dans le raisonnement, porter un regard critique et réflexif sur les savoirs (académiques et de sens commun) et pratiques managériales en tenant compte de leur contexte d'émergence et de leurs finalités</p> <p>Maîtriser des savoirs :</p> <p>2.2 Maîtriser des savoirs autrement spécialisés dans un ou deux domaines du management : connaissances et méthodes pointues et récentes, issues de la recherche scientifique.</p> <p>Appliquer une démarche scientifique :</p> <p>3.2. Collecter, sélectionner et analyser les informations pertinentes selon des méthodes rigoureuses, avancées et appropriées.</p> <p>Gérer un projet :</p> <p>7.3 Prendre et assumer des décisions en contexte d'incertitude : prendre des initiatives et s'engager dans l'action; anticiper et être proactif, faire preuve de discernement et de capacité de jugement pour prendre des décisions rapides en tenant compte de facteurs multiples et incertains; assumer les risques et conséquences de ses décisions.</p> <p>Communiquer :</p> <p>8.3 Convaincre et négocier :comprendre les besoins et points de vue de(s) l'interlocuteur(s), faire valoir ses arguments de façon adaptée, pertinente et convaincante, être capable de dégager des points d'accord, y compris en situation conflictuelle.</p> <p>Au terme de ce cours, les étudiants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les orientations majeures et options opérationnelles d'une politique de gestion des ressources humaines et les situer dans le contexte des choix stratégiques et organisationnels propres à chaque entreprise ou institution. • Expliquer et porter un jugement critique quant aux apports et limites des différents modèles, outils et indicateurs qui sont utilisés pour anticiper et faire face aux besoins en ressources humaines de l'entreprise. • Analyser, tant dans ses dimensions stratégique qu'opérationnelle, la politique de gestion des ressources humaines mise en 'uvre dans une entreprise donnée et formuler des priorités d'action appropriées, sur base d'étude de cas réels ou pédagogiques. <p>-----</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>

<p>Modes d'évaluation des acquis des étudiants</p>	<p>La notation de ce cours comporte deux volets:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un volet collectif (6 points sur 20), comportant l'analyse d'une étude de cas et sa présentation pendant le cours, en sous-groupe de 4 étudiants. <p>Les cas (8 à 10 cas selon le nombre d'étudiants inscrits au cours) sont fournis par l'enseignant et sont analysés et discutés à l'aide des modèles théoriques de référence. Ces études de cas sont préparés hors séance de cours et font l'objet d'une présentation orale (15 minutes) lors des séances de cours.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un volet individuel (14 points sur 20), basé sur un examen oral individuel, testant la maîtrise des cadres théoriques présentés ainsi que la capacité à analyser une situation concrète présentée dans un des cas vus au cours
<p>Méthodes d'enseignement</p>	<p>Le cours sera basé sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des <u>lectures préparatoires</u> avant chaque cours (textes déposés sur moodle) • Des <u>exposés magistraux</u> structurant et complétant les lectures préalables • Des <u>études de cas à préparer en sous-groupes</u>, avec présentation au cours. • Des <u>illustrations</u> de politiques et pratiques de GRH, sous forme de présentation orale, de vidéo, de témoignage et responsables RH invités.
<p>Contenu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction : approche contextualiste, contingente et configurationnelle des politiques et pratiques de GRH (notions d'alignement vertical et horizontal). Typologies illustratives : Schuler et Jackson, Pichault et Nizet • Chapitre 1: De la planification des effectifs à la recherche de flexibilité des RH : principes de base de la gestion prévisionnelle des effectifs et stratégies de flexibilisation (modèle de Atkinson) • Chapitre 2 : Les différents visages de la gestion des compétences : configurations cohérentes d'instruments, de contextes organisationnels et de finalités stratégiques sous-tendant les dispositifs de gestion des compétences et analyse de 4 modèles-types (polyvalence, normalisation, professionnalisation et talent individuel • Chapitre 3 : L'avènement de la gestion stratégique des ressources humaines : Resource-Based View et avènement et définition de la notion de capital humain en GRH; architecture différenciée de gestion du capital humain (Lepak & Snell) ; lien entre modèle de gestion du capital humain et performance organisationnelle ; évaluation de la valeur ajoutée d'une politique RH (tableaux de bord sociaux)
<p>Bibliographie</p>	<p>Disponible sur moodle :</p> <p>Portefeuille de 10 articles ou chapitres académiques publiés en français ou en anglais, dont certains écrits par la titulaire du cours.</p>
<p>Faculté ou entité en charge:</p>	<p>CLSM</p>

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] en sciences de gestion	GESM2M	5		
Master [120] en gestion des ressources humaines	GRH2M	5		
Master [120] en sciences de gestion	GEST2M	5		