

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

Enseignants	Ben Hassel Farid ;Depaepe Philippe ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	Le cours est conçu comme une chaire visant d'une part à présenter des pratiques contemporaines de gestion des ressources humaines telles qu'elles sont mises en œuvre par des professionnels (directeurs du personnel, consultants, formateurs, etc.) ; et d'autre part, à discuter des enjeux majeurs de ces pratiques. - Il fournira une vue large des pratiques actuelles en termes de : sélection et recrutement, formation, évaluation, promotion, gestion des carrières, gestion des salaires, licenciements et reclassements, etc. - Il dégagera, avec les professionnels eux-mêmes, les buts et contraintes, enjeux organisationnels et conséquences humaines des politiques de gestion des ressources humaines qu'ils mettent en œuvre dans le cadre de leur propre organisation.
Acquis d'apprentissage	<p>Eu égard au référentiel des acquis d'apprentissage AA du programme, cette activité contribue au développement et à l'acquisition des AA suivants:</p> <p>Agir en acteur socialement responsable :</p> <p>1.2 Décider et agir en intégrant des valeurs éthiques, humanistes, d'intégrité, de respect des lois et des conventions, de solidarité citoyenne, de développement durable.</p> <p>Maîtriser des savoirs :</p> <p>2.4 Activer et appliquer ses savoirs à bon escient face à un problème.</p> <p>Appliquer une démarche scientifique :</p> <p>1 3.5 Dégager sur base de l'analyse et du diagnostic, des solutions implémentables en contexte et identifier des priorités d'action.</p> <p>Agir en contexte international :</p> <p>5.2 Situer et comprendre ce fonctionnement dans son contexte socio-économique local et international et discerner les enjeux stratégiques des problèmes et décisions opérationnels.</p> <p>Travailler en équipe et exercer le leadership :</p> <p>6.1 Travailler en équipe : s'intégrer et être capable de collaborer au sein d'une équipe, être ouvert et prendre en considération les différents points de vue et modes de pensée, gérer constructivement les divergences et conflits, assumer la diversité.</p> <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>Le séminaire repose sur deux dispositifs complémentaires dans l'apprentissage de la matière. Pour rappel, dès le début du séminaire, il est impératif que les étudiantes et les étudiants se constituent en groupe de 8 personnes.</p> <p>Il n'y a pas de seconde session possible pour ce cours-séminaire.</p> <p>3.1 LeDISPOSITIF 1se rapporte spécifiquement aux séances plénières du 25/03/2019et du 26/03/2019animées par le Pr. Farid Ben Hassel (Québec, Canada) avec les discussions et les interactions suscitées par la matière présentée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La gestion des diversités : Définitions, concepts clés, stratégies, politiques et pratiques qui s'y rapportent notamment en ce qui a trait à l'interculturel et à l'intergénérationnel, - État des lieux au Québec et bonnes pratiques québécoises en matière de gestion des diversités interculturelles et intergénérationnelles (facteurs clés de succès et conditions critiques), - Cas de la gestion des équipes interculturelles et intergénérationnelles au Québec : Enjeux et défis, - Atelier de travail « formation-action » par équipe (groupe de 8 étudiants) autour d'une étude de cas. Table ronde et perspectives critiques autours de la gestion des diversités interculturelles et intergénérationnelles. <p>Ces séances sont composées d'exposés, de discussions, de débats contradictoires et d'un atelier de formation-action. Un recueil de textes complète cette première source d'apprentissage et est accessible sur <i>Moodle</i>.</p> <p>Résolution d'un cas par groupe de 8 étudiants : Vous agissez ici à titre de consultants RH spécialisés en gestion des diversités en milieu de travail. Votre client est le DRH de l'entreprise qui est l'objet du cas. Après lecture attentive du cas, du mandat (questions proposées pour la préparation à la discussion en classe) et des éléments clés du « <i>Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi</i> », le groupe devra débattre en équipe de bonnes pratiques en matière de gestion des diversités, des erreurs et des pièges à éviter.</p> <p>1. : « Votre client », le DRH de l'entreprise, vous demande de lui proposer des pistes de solution pertinentes et applicables ainsi qu'un plan d'action. Côte : 20%</p> <p>Pour le dispositif 1, le livrable attendu est un « Rapport d'analyse et de synthèse » de calibre professionnel, réalisé par équipe suite à la résolution du cas. Le rapport doit être transmis au professeur Farid Ben Hassel à l'adresse farid_hassel@uqar.ca au plus tard le 05/04/2019. Lors de l'envoi mettre en copie les membres de l'équipe.</p> <p>[1 page de garde selon les usages de l'UCL avec identification des membres de l'équipe, nom, prénom, courriel +4 pages maximum ; interligne 1.5 ; police Times ou équivalent ; taille : 11 points].</p> <p>Votre rapport contiendra les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ' Qui êtes-vous ? (Cabinet conseil, consultants internes, références, domaines d'expertise et de compétences, etc.) ' Quels sont les problèmes identifiés, comment on en est arrivé là? ' Quelle solution recommandez-vous à votre client ? ' Quelles sont les principales étapes de mise en œuvre et de suivi de votre solution avec les facteurs clés de succès et les conditions critiques ? <p>L'évaluationdu DISPOSITIF 1porte sur la participation des étudiants aux séances en groupe en atelier de formation-action, les préparations demandées, la qualité du « Rapport d'analyse et de synthèse » dans le cadre de la résolution du cas (analyse, précision des réponses apportées aux questions posées dans le canevas, applicabilité de la solution, ouverture d'esprit, respect de la diversité des points de vue et des opinions, qualité de l'argumentaire).</p> <p>3.2 LeDISPOSITIF 2vise à identifier une pratique de gestion de la diversité en milieu de travail, à développer la critique de cette pratique de gestion de la diversité et à confronter cette analyse critique à un professionnel/ expert RH. L'étude pratique à réaliser par groupe de 8 étudiants constitue une pièce essentielle du dispositif d'apprentissage. Les exigences sont définies plus loin. Unrecueil de lectures (non-exhaustif) est mis à disposition des étudiantes et des étudiants sur Moodle.</p>
--	---

Méthodes d'enseignement	<p>Le séminaire repose sur deux dispositifs complémentaires dans l'apprentissage de la matière. Pour rappel, dès le début du séminaire, il est impératif que les étudiantes et les étudiants se constituent en groupe de 8 personnes.</p> <p>Il n'y a pas de seconde session possible pour ce cours-séminaire.</p> <p>3.1 LeDISPOSITIF 1se rapporte spécifiquement aux séances plénières du 25/03/2019et du 26/03/2019animées par le Pr. Farid Ben Hassel (Québec, Canada) avec les discussions et les interactions suscitées par la matière présentée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La gestion des diversités : Définitions, concepts clés, stratégies, politiques et pratiques qui s'y rapportent notamment en ce qui a trait à l'interculturel et à l'intergénérationnel, - État des lieux au Québec et bonnes pratiques québécoises en matière de gestion des diversités interculturelles et intergénérationnelles (facteurs clés de succès et conditions critiques), - Cas de la gestion des équipes interculturelles et intergénérationnelles au Québec : Enjeux et défis, - Atelier de travail « formation-action » par équipe (groupe de 8 étudiants) autour d'une étude de cas. Table ronde et perspectives critiques autours de la gestion des diversités interculturelles et intergénérationnelles. <p>Ces séances sont composées d'exposés, de discussions, de débats contradictoires et d'un atelier de formation-action. Un recueil de textes complète cette première source d'apprentissage et est accessible sur <i>Moodle</i>.</p> <p>Résolution d'un cas par groupe de 8 étudiants : Vous agissez ici à titre de consultants RH spécialisés en gestion des diversités en milieu de travail. Votre client est le DRH de l'entreprise qui est l'objet du cas. Après lecture attentive du cas, du mandat (questions proposées pour la préparation à la discussion en classe) et des éléments clés du « <i>Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi</i> », le groupe devra débattre en équipe de bonnes pratiques en matière de gestion des diversités, des erreurs et des pièges à éviter.</p> <p>1. : « Votre client », le DRH de l'entreprise, vous demande de lui proposer des pistes de solution pertinentes et applicables ainsi qu'un plan d'action. Côte : 20%</p> <p>Pour le dispositif 1, le livrable attendu est un « Rapport d'analyse et de synthèse » de calibre professionnel, réalisé par équipe suite à la résolution du cas. Le rapport doit être transmis au professeur Farid Ben Hassel à l'adresse farid_hassel@uqar.ca au plus tard le 05/04/2019. Lors de l'envoi mettre en copie les membres de l'équipe.</p> <p>[1 page de garde selon les usages de l'UCL avec identification des membres de l'équipe, nom, prénom, courriel +4 pages maximum ; interligne 1.5 ; police Times ou équivalent ; taille : 11 points].</p> <p>Votre rapport contiendra les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ' Qui êtes-vous ? (Cabinet conseil, consultants internes, références, domaines d'expertise et de compétences, etc.) ' Quels sont les problèmes identifiés, comment on en est arrivé là? ' Quelle solution recommandez-vous à votre client ? ' Quelles sont les principales étapes de mise en œuvre et de suivi de votre solution avec les facteurs clés de succès et les conditions critiques ? <p>L'évaluationdu DISPOSITIF 1porte sur la participation des étudiants aux séances en groupe en atelier de formation-action, les préparations demandées, la qualité du « Rapport d'analyse et de synthèse » dans le cadre de la résolution du cas (analyse, précision des réponses apportées aux questions posées dans le canevas, applicabilité de la solution, ouverture d'esprit, respect de la diversité des points de vue et des opinions, qualité de l'argumentaire).</p> <p>3.2 LeDISPOSITIF 2vise à identifier une pratique de gestion de la diversité en milieu de travail, à développer la critique de cette pratique de gestion de la diversité et à confronter cette analyse critique à un professionnel/ expert RH. L'étude pratique à réaliser par groupe de 8 étudiants constitue une pièce essentielle du dispositif d'apprentissage. Les exigences sont définies plus loin. Unrecueil de lectures (non-exhaustif) est mis à disposition des étudiantes et des étudiants sur Moodle.</p>
Contenu	<p>Le cours-séminaire propose d'étudier, de manière approfondie, quelques enjeux actuels de gestion des ressources humaines spécifiques à la gestion des diversités en milieu de travail et de développer, chez l'étudiant, des capacités d'analyse des pratiques et politiques en la matière.</p> <p>Au terme de cet enseignement, l'étudiant sera capable dans une démarche critique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> § comprendre et d'analyser des politiques RH en matière de gestion des diversités en milieu de travail et de proposer la mise en œuvre de pratiques à succès au regard du contexte ; § mobiliser les connaissances théoriques et pragmatiques nécessaires à l'étude et au développement d'une politique RH en gestion des diversités en milieu de travail en s'appuyant sur les méthodologies les plus appropriées ; § développer une analyse critique d'une situation de gestion des diversités en milieu de travail (au regard de la stratégie de l'organisation dans un contexte donné) dans le cadre d'une étude empirique.
Ressources en ligne	Voir moodle
Bibliographie	PowerPoint presentations and resources on Moodle
Autres infos	Pré-requis (idéalement en termes de compétences) : Notions de base en psychosociologie des organisations. Evaluation : Support : Références : Encadrement : Autres :
Faculté ou entité en charge:	CLSM

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] en sciences de gestion	GEST2M	5		
Master [120] en sciences de gestion	GESM2M	5		
Master [120] en sciences psychologiques	PSY2M	5		
Master [120] en gestion des ressources humaines	GRH2M	5		