



En raison de la crise du COVID-19, les informations ci-dessous sont susceptibles d'être modifiées, notamment celles qui concernent le mode d'enseignement (en présentiel, en distanciel ou sous un format comodal ou hybride).

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

Enseignants	Taskin Laurent ;
Langue d'enseignement	Anglais
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
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>En raison de la crise du COVID-19, les informations de cette rubrique sont particulièrement susceptibles d'être modifiées. L'évaluation est continue. Elle porte à la fois sur des activités de groupe (réalisation et présentation d'une étude de cas, réalisation d'un roadbook : 70%) et sur la réussite d'un test de connaissances individuel portant sur la maîtrise des cadres conceptuels et modèles étudiés et discutés durant les premières séances de cours, et leur application (30%). En cas d'échec en première session, les étudiants concernés doivent contacter le titulaire du cours afin de réaliser une dissertation individuelle qui comptera pour l'entièreté de la note de cours.</p>
<p>Méthodes d'enseignement</p>	<p>En raison de la crise du COVID-19, les informations de cette rubrique sont particulièrement susceptibles d'être modifiées. Le cours sera basé sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des lectures préparatoires avant chaque cours (textes déposés sur moodle) • Des exposés magistraux structurant et complétant les lectures préalables • Des études de cas à préparer en sous-groupes, avec présentation au cour. • Des illustrations de politiques et pratiques de GRH, sous forme de présentation orale, de vidéo, de témoignage et responsables RH invités.
<p>Contenu</p>	<p>Les liens entre stratégie et GRH sont étudiés sous trois postures différentes:</p> <p>I. La compréhension. Il s'agit de prendre connaissance et de comprendre les différentes approches de ces liens (p.ex. les approches contingentes: prendre conscience du contexte, y.c. de transformation du travail, de la Société, des organisations, du management et des travailleurs (modèles de type Purcell & Boxall); les approches du 'best fit' / déterministes; les approches des Parties Prenantes (HR Value Proposition, Management Humain)). Il s'agit aussi de comprendre les présupposés sous-jacents à ces modèles.</p> <p>II. L'analyse. L'étudiant-e doit être capable, en étant confronté-e à plusieurs entreprises, de situer leurs modèles stratégiques en matière de GRH.</p> <p>III. La pratique/contribution. Les étudiants seront amenés, par l'étude d'une entreprise (privée, publique, marchande, non-marchande), à construire une proposition de stratégie en matière de GRH.</p>
<p>Ressources en ligne</p>	<p>Slides, lectures et autres documents utiles disponibles sur Moodle</p>
<p>Bibliographie</p>	<p>Taskin, L. & Dietrich, A. (2016) Management Humain: Pour une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel. Bruxelles: De Boeck supérieur, coll. Manager RH.</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 sciences de gestion	GEST2M	5		
Master [120] en gestion des ressources humaines	GRH2M	5		