




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).

6 crédits	30.0 h	Q1
-----------	--------	----

Enseignants	Depaepe Philippe ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Mons
Thèmes abordés	<p>Le cours vise à procurer les bases conceptuelles et empiriques permettant d'appréhender le champ du management des ressources humaines, tant ses pratiques vécues dans l'organisation que les enjeux qui leur donnent un sens dans un contexte de changement marqué e.a. par la flexibilité, l'innovation technologique, la compétitivité, la globalisation ou encore le développement durable. Les méthodes et techniques utilisées dans le domaine seront présentées et analysées à la lumière de ces enjeux multiples.</p> <p>En définitive, l'ambition de ce cours est de stimuler votre capacité d'analyse en vous procurant à la fois des référents théoriques et un savoir applicable dans l'entreprise.</p>
Acquis d'apprentissage	<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>
Modes d'évaluation des acquis des étudiants	<p>En raison de la crise du COVID-19, les informations de cette rubrique sont particulièrement susceptibles d'être modifiées. L'évaluation des acquis d'apprentissage se fera sous la forme d'un examen écrit. Celui-ci portera sur les dispositifs du cours et sera constitué de trois types de questions : un vrai/faux, une question transversale et une argumentation critique.</p> <p>En cas d'échec en première session, l'étudiant pourra s'inscrire à l'examen écrit de seconde session. Celui-ci sera organisé selon les mêmes principes que la première session.</p>
Méthodes d'enseignement	<p>En raison de la crise du COVID-19, les informations de cette rubrique sont particulièrement susceptibles d'être modifiées. Le cours de Management Humain repose sur trois dispositifs principaux, complémentaires dans l'apprentissage de la matière et autonomes dans leur évaluation :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les exposés magistraux constituent la première source d'apprentissage. Les supports illustrant les exposés seront disponibles sur <i>Moodle</i>. <p>De plus, deux <u>manuels de référence</u> imposés serviront de guide aux exposés et vous aidera dans votre apprentissage :</p> <p>Taskin, L. et Dietrich, A. (2016). <i>Management humain : Pour une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel</i>. Bruxelles : De Boeck.</p> <p>Guillo-Soulez, C. (2017). <i>La gestion des ressources humaines. Issy-les-Moulineaux : Gualino.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Des séances interactives (avec des professionnels des RH) et d'exercices en salle qui seront annoncés sur <i>Moodle</i>. La présence et la participation active des étudiants à ces séances est requise et leur contenu fait partie de la matière d'examen. 1. Les exercices réalisés individuellement ou en groupes au cours.
Contenu	<p>Le cours vise à procurer les bases conceptuelles et empiriques permettant d'appréhender le champ du management des ressources humaines, tant ses pratiques vécues dans l'organisation que les enjeux qui leur donnent un sens dans un contexte de changement marqué e.a. par la flexibilité, l'innovation technologique, la compétitivité, la globalisation ou encore le développement durable. Les méthodes et techniques utilisées dans le domaine seront présentées et analysées à la lumière de ces enjeux multiples.</p> <p>En définitive, l'ambition de ce cours est de stimuler votre capacité d'analyse en vous procurant à la fois des référents théoriques et un savoir applicable dans l'entreprise.</p> <p>CONTENU</p> <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. Le cours s'articule autour d'un cadre d'analyse proposant de considérer trois</p>

	<p>dimensions distinctes mais en interaction: le contexte, la stratégie et les pratiques, sous une approche renouvelée (qualifiée de management humain).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 le contexte socio-économique, la stratégie d'entreprise, les stratégies et politiques de GRH, y compris en matière d'organisation du travail. 2. La stratégie illustre les rôles que la fonction RH et ses dirigeants sont appelés à endosser, en lien avec le contexte et la stratégie d'entreprise (marché). En particulier, nous étudierons la manière de définir une stratégie RH en tenant compte des différents « <i>stakeholders</i> » de l'organisation. 3. 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. Nous étudierons les liens entre ces politiques et pratiques RH et quelques leviers du comportement organisationnel (engagement, motivation, leadership, contrat psychologique, p.ex.). L'accent sera 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.
Bibliographie	<ul style="list-style-type: none"> • Taskin, L. et Dietrich, A. (2016). Management humain : Pour une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel. Bruxelles : De Boeck. • Guillo-Soulez, C. (2017). La gestion des ressources humaines. Issy-les-Moulineaux : Gualino.
Autres infos	<p>Attention, l'enregistrement audio et/ou vidéo de tout ou partie des contenus présentés dans le cadre du cours de Management Humain est interdit, sauf accord écrit de la part du Professeur qui en précisera les modalités et l'usage.</p>
Faculté ou entité en charge:	<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 (horaire décalé)	GEHM2M	6		
Master [120] en sciences politiques, orientation générale (horaire décalé)	SPHM2M	5		
Master [120] en communication (horaire décalé)	COHM2M	6		
Master [60] en sciences de gestion (horaire décalé)	GEHM2M1	6		