

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 + 10.0 h | Q2 |
|-----------|-----------------|----|

| | |
|---|---|
| Enseignants | Taskin Laurent ; |
| Langue d'enseignement | Français |
| Lieu du cours | Mons |
| Thèmes abordés | <p>Le cours s'articule autour d'un cadre d'analyse proposant de considérer trois dimensions distinctes mais en interaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le contexte permet de comprendre l'émergence et le développement actuel de la 'fonction ressources humaines' et des pratiques qui en découlent (approche historique et introduction au comportement organisationnel) ; • la stratégie illustre la relation entre le contexte, la stratégie d'entreprise (marché) et la définition d'une stratégie propre à la GRH ; • les politiques de GRH introduisent aux principaux dispositifs de GRH, tant dans leurs modalités concrètes que dans leurs enjeux individuels et organisationnels. <p>Un travail pratique réalisé en groupe amène les étudiants à étudier une politique de GRH particulière développée dans une organisation.</p> |
| Acquis d'apprentissage | <p>Au terme de cet enseignement, l'étudiant sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • capable d'identifier les politiques de gestion des personnes adéquates pour répondre à des problèmes de comportement organisationnel, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise et d'un contexte donnés ; 1 • capable de développer une analyse critique d'une situation de gestion du personnel en termes systémique et stratégique et d'identifier ses influences sur le comportement des hommes et des femmes dans l'organisation ; • sensibilisé aux techniques et méthodes de gestion du personnel qui permettent d'accompagner la conduite et le développement des individus et des équipes dans l'organisation. <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> |
| 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. Les acquis d'apprentissage sont évalués au travers de deux dispositifs:</p> <p>a) un examen écrit portant sur la matière abordée lors des séances magistrales, lectures et échanges (70% de la note totale, en première session)</p> <p>b) un travail pratique (TP) se concluant par la rédaction et la présentation d'une étude de cas sur une pratique de GRH, dans la perspective du management humain (les activités liées au TP interviennent pour 30% de la note, en première session).</p> <p>En seconde session, seul le travail individuel (= l'examen écrit) intervient dans la note de l'étudiant-e.</p> |
| Méthodes d'enseignement | <p>En raison de la crise du COVID-19, les informations de cette rubrique sont particulièrement susceptibles d'être modifiées. Exposés magistraux, lectures de textes (classes inversées), partage d'expériences avec des experts. Travail pratique (étude de cas)</p> |
| Contenu | <p>Les séances de cours visent à introduire le domaine du management humain, d'une approche macro centrée sur le contexte à une perspective micro centrée sur l'entreprise (privée, publique, marchande et non-marchande).</p> <p>I. Cadre général du Management humain (définitions, missions, présupposés sur le travail et l'Homme, modèle du MH)</p> <p>II. Contexte de développement et d'apparition de la GRH et du Management Humain (logiques, fonction RH, organisation du travail, y.c. dialogue social); Appréhension de l'évolution contemporaine du travail, des organisations et du Management Humain (Management Humain Innovant, autogestion, responsabilisation, digitalisation: quels enjeux et fondements? y.c. introduction aux perspectives critiques en management)</p> <p>III. Stratégie d'entreprise et Management Humain: Modèles et dynamiques</p> <p>IV. Comportement organisationnel: éléments (théories de la motivation, dynamique des groupes, leadership)</p> <p>V. Pratiques et Politiques (Recrutement et Sélection, Gestion des carrières et mobilité (y.c. classification de fonctions), Evaluation de la performance, NWOW...)</p> |

| | |
|------------------------------|--|
| | Le TP a pour ambition d'épauler le cours dans la découverte de pratiques et politiques de GRH dans une entreprise. Les étudiants sont amenés à contextualiser, analyser et comprendre les enjeux d'une pratique d'entreprise, observée au travers de rencontres avec des membres de l'entreprise exerçant différents rôles (CEO, DRH, délégué syndical, cadre, employé, ouvrier...). |
| Ressources en ligne | Slides, textes et autre matériel pédagogique disponibles sur Moodle |
| Bibliographie | TASKIN, L. et DIETRICH, A. (2016) <i>Management humain. Pour une approche renouvelée de la gestion des ressources humaines et du comportement organisationnel</i> . Bruxelles : De Boeck supérieur. Coll. Manager RH. |
| Faculté ou entité en charge: | CLSM |

| Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE) | | | | |
|--|---------|---------|-----------|---|
| Intitulé du programme | Sigle | Crédits | Prérequis | Acquis d'apprentissage |
| Master [60] en sciences de gestion | GESM2M1 | 5 | |  |