

Faculté des sciences économiques, sociales et politiques



PERS2200 Gestion prévisionnelle des ressources humaines

[30h] 5 crédits

Enseignant(s): Nathalie Delobbe, Alain Vas

Langue d'enseignement : français

Niveau : Second cycle

Objectifs (en termes de compétences)

A l'issue du cours, l'étudiant sera capable de :

- Identifier les orientations majeures 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.
- Prendre connaissance et distance par rapport aux différents modèles, outils et indicateurs qui sont utilisés pour anticiper les évolutions et besoins en ressources humaines de l'entreprise et y faire face.
- Mieux comprendre la dynamique sociale interne à l'entreprise générée par tout projet de réorientation stratégique et de changement organisationnel. Identifier les stratégies appropriées à la gestion de ces changements.
- Etre capable d'analyser, tant dans ses dimensions stratégique qu'opérationnelle, la politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines mise en œuvre dans une entreprise ou institution belge.

Objet de l'activité (principaux thèmes à aborder)

Le cours s'appuiera sur l'approche contextualiste pour étudier les pratiques de gestion prévisionnelle des ressources humaines dans leur trois dimensions suivantes.

D'abord, le contexte dans lequel ces pratiques prennent sens sera analysé en montrant comment la gestion d'une organisation suppose l'articulation des quatre paramètres suivants : (1) l'environnement externe, (2) les choix stratégiques de finalités et de positionnement dans cet environnement, (3) les modes d'organisation du travail et de structuration de l'organisation et (4) le modèle de gestion des ressources humaines

Dans un second temps, le cours détaillera le contenu des pratiques de gestion prévisionnelle des ressources humaines en distinguant les différents modèles qui se sont succédés en la matière, modèles qui visaient tantôt à anticiper les besoins en ressources humaines tantôt à accroître l'adaptabilité du facteur humain. Les outils relatifs à chacun de ces modèles ainsi que leurs apports et limites seront présentés et discutés.

Enfin, une troisième partie du cours étudiera le processus de mise en œuvre des pratiques de gestion du changement au sein des organisations. Nous présenterons une approche systémique de la gestion du changement en distinguant les approches ascendantes et descendantes de conduite du changement.

Résumé : Contenu et Méthodes

Dans son contenu, ce cours abordera notamment les modèles suivants:

- Contexte stratégique de la GRH : principaux courants de pensées en stratégie d'entreprise, théorie des configurations organisationnelles de Mintzberg, modèles de gestion des ressources humaines de Pichault et Nizet.
- Modèles et techniques de gestion prévisionnelle et stratégique de gestion des ressources humaines :
- Manpower planning , gestion des effectifs et audit social
- Gestion des carrières et mobilisation des ressources humaines
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Flexibilité de la main-d'oeuvre
- Apprentissage organisationnelle et organisation apprenante
- Dynamique et pilotage du changement organisationnel :
- modèle des champs de forces de K. Lewin
- modèle de changement descendant de Kotter
- modèle de changement ascendant de Beer, Eisenstat et Spector

En terme de méthode, le cours sera basé sur :

- Des exposés magistraux structurant une information reprise dans un portefeuille de lectures.
- Des exercices et études de cas, individuels ou en sous-groupes, avec mise en commun au cours.
- Des témoignages de responsables et d'intervenants en ressources humaines visant à illustrer certaines pratiques et politiques de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

L'enseignement suppose la présence et la participation active des étudiants aux séances de cours.

Autres informations (Pré-requis, Evaluation, Support, ...)

Pré-requis (idéalement en termes de compétences) :

cours de base en gestion des ressources humaines et en analyse organisationnelle.

Evaluation

Les étudiants seront évalués sur base d'un travail d'intégration, mené en sous-groupes et reposant sur l'analyse d'une politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines menée dans une organisation.

Support :

Portefeuille de textes de références couvrant les différents chapitres du cours.

Programmes proposant cette activité

ECGE3DS/FN	Diplôme d'études spécialisées en économie et gestion (Master in business administration) (finance d'entreprise)
ECGE3DS/IO	Diplôme d'études spécialisées en économie et gestion (Master in business administration) (Management of Innovative Organizations)
ECGE3DS/RH	Diplôme d'études spécialisées en économie et gestion (Master in business administration) (ressources humaines, organisations & relations industrielles)

Autres crédits de l'activité dans les programmes

ECAP22	Deuxième licence en sciences de gestion	(3.5 crédits)	
ECGE3DS/FN	Diplôme d'études spécialisées en économie et gestion (Master in business administration) (finance d'entreprise)	(4.5 crédits)	Obligatoire
ECGE3DS/IO	Diplôme d'études spécialisées en économie et gestion (Master in business administration) (Management of Innovative Organizations)	(4.5 crédits)	Obligatoire
ECGE3DS/RH	Diplôme d'études spécialisées en économie et gestion (Master in business administration) (ressources humaines, organisations & relations industrielles)	(4 crédits)	Obligatoire