Gestion des Ressources Humaines

ECTS : 4

Enseignant responsable : Fabien BLANCHOT (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/blanchot-fabien)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 27

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours d'introduction à la Gestion des Ressources Humaines prend la forme d'une série de conférences d'enseignants-chercheurs et de praticiens de la fonction RH, articulées autour de sept thèmes pour chacun desquels il est consacré une ou deux séances de 3 heures :

- Les fonctions RH et managériales
- L'attraction des compétences
- Le développement des compétences
- La mobilisation et la fidélisation des compétences
- La gestion des relations sociales
- L'appréhension des RH dans différents types d'organisation
- L'articulation entre Gestion des Ressources Humaines, Responsabilité sociale et Responsabilité sociétale.

Chaque séance de trois heures propose un panorama du thème abordé et est articulée autour trois principales questions (dont le traitement est nécessairement partiel) :

- Pourquoi le thème est-il important ?
- Quels concepts / méthodes / outils / cadres conceptuels peuvent aider à appréhender ce thème et/ou aider à relever les défis associés à ce thème ?
- Quels pratiques / cas / exemples peuvent illustrer ce thème ?.

Pour inciter à la proactivité des étudiantes et des étudiants, il leur sera demandé de réaliser une revue de presse sur les thèmes du cours.CONTENU / THÈMESThème Intervenant 1er semestre :

- Séance 1 Introduction : GRH, Management et création de valeur (Fabien Blanchot)
- Séance 2 Attirer 1 : Recruter (Fathallah Charef)
- Séance 3 Développer : Former, gérer les carrières et accompagner (tutorat, mentoring, coaching) (David Abonneau)
- Séance 4 Mobiliser et fidéliser 1 : Intégrer, penser le contenu du travail et l'organisation du temps de travail et rémunérer pour engager (engagement au travail et organisationnel) (Eric Campoy)
- Séance 5 Mobiliser et fidéliser 2 : Penser son style de leadership pour engager (engagement au travail et organisationnel) (Sarah Saint-Michel)
- Séance 6 Gérer les relations sociales : Favoriser et piloter le dialogue social, gérer le conflit collectif (Tristan Chauvier)
- Séance 7 Gérer les Ressources Humaines dans les multinationales et dans les start-up / scale-up : l'international en partage ? (Dominique Centlivre)
- Séance 8 Management, GRH et Responsabilité sociale : QVT et employabilité (Fabien Blanchot)
- Séance 9 Attirer 2 : Définir la promesse employeur, définir la marque employeur, articuler contrat de travail et contrat psychologique (Didier Burgaud).

Compétences à acquérir :

L'enseignement vise à sensibiliser les étudiantes et les étudiants à l'importance de la Gestion des Ressources Humaines, quel que soit leur projet professionnel :

- **Futur collaborateur** : Tout (futur) collaborateur est soumis à des politiques / pratiques RH qu'il doit savoir décrypter pour une insertion et une évolution professionnelle dans les meilleures conditions possibles
- **Futur entrepreneur** ou **futur responsable RH** : Il incombe à ces acteurs de contribuer à la définition d'une vision RH pour leur organisation, à l'élaboration de politiques RH, à la qualité de la mise en oeuvre des actions décidées et à l'évaluation des effets de ces actions
- **Futur manager** : Chaque pilote d'équipe ou de collectif doit connaître les leviers qu'il peut actionner pour gérer les compétences à mobiliser au service d'une performance individuelle, collective, économique et sociale.

A l'issue de ce cours introductif à la Gestion des Ressources Humaines, les étudiantes et les étudiants devront :

- Connaître la fonction RH et ses rôles ou missions dans l'organisation
- Savoir distinguer les rôles respectifs de la fonction RH et des managers ainsi que leur articulation
- Savoir comment on peut agir pour renforcer l'attraction, le développement, la mobilisation et la fidélisation de compétences individuelles et/ou collectives
- Comprendre pourquoi la gestion des relations sociales est importante et savoir ce qu'elle peut recouvrir
- Comprendre les défis RH communs et spécifiques des multinationales, start-up et scale-up

Pré-requis recommandés

- Aucun.

Mode de contrôle des connaissances :

Un contrôle continu prenant la forme d'une revue de presse « enrichie » traitant d'un des thèmes du cours et articulée à un questionnement (50%, travail collectif par 3 ou 4 étudiantes et étudiants)

- **Un contrôle terminal** prenant la forme d'un QCM couvrant l'intégralité du programme (50%, travail individuel).

Une revue de presse est classiquement une synthèse d'articles de presse écrite généraliste ou spécialisée, une présentation conjointe et comparative de divers propos émanant des auteurs des articles (journalistes, praticiens, académiques) concernant un même thème ou un même évènement. Elle vise à montrer comment les faits sont traités et présentés.- Il s'agit de s'inscrire dans cette logique avec les enrichissements et les exigences suivants :

- La revue de presse « enrichie » doit partir d'un questionnement explicite, en articulation avec l'un des thèmes du cours qu'elle doit venir illustrer, éclairer sous un angle nouveau, ou encore questionner
- Par exemple, que déclarent les DRH / RRH dans la presse sur les défis de l'attraction des jeunes recrues et la manière de relever ces défis Comment ces propos peuvent-ils être articulés au cours ? Y-a-t-il des points de convergence, de divergence ? Comment, le cas échéant, peut-on les expliquer ? Quels sont les apports et limites de ces propos ? Quelles nouvelles questions posent-ils ? Le cas échéant, comment ces propos évoluent-ils au cours du temps ? Quelles implications pratiques peut-on en tirer ? Etc
- Elle doit préciser la méthode retenue pour rechercher les articles
- Elle doit justifier les articles de presse sélectionnés...

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

- G.R.H. (Loïc Cadin et alii, 2e ou 3e édition).