

Module 101

Spécialisation Ressources Humaines (MAS/CAS RH)

Crédits ECTS : 2

Lieu : 2 jours à Genève, ½ jour à distance

Fonction Ressources Humaines

Qu'est-ce qu'une politique globale et cohérente de la gestion des RH et quelles sont ses conditions ? Historique, tendances actuelles et nouveaux enjeux de la fonction. La GRH comme fonction (de plus en plus) partagée. Ethique et dilemmes de la fonction.

Description de la formation

Ce module ouvre à la fois la Spécialisation Ressources Humaines du MAS en MRH & Carrières et le CAS en Ressources Humaines délivrés par les Universités de Fribourg, Genève, Lausanne et Neuchâtel. A ce titre, il constitue la première rencontre entre les participant·es des deux cycles.

Il est donc principalement destiné à des adultes en activité ou en recherche d'emploi exerçant déjà dans le domaine des ressources humaines, s'y destinant ou à tous les managers ou gestionnaires souhaitant approfondir leurs connaissances dans ce domaine.

Il a pour finalité essentielle de « déconstruire » les représentations habituelles de la Fonction Ressources Humaines (thème du module) et de permettre aux participant·es d'interroger leur propre vision de cette fonction, de sa place dans l'entreprise et des finalités qu'elle sert tant au sein des organisations que dans la société globale. Il ne se situe donc pas dans une perspective instrumentale car, centré sur la fonction elle-même, il n'est pas destiné à traiter de l'un ou l'autre des actes ou aspects techniques qui la constituent.

Ponctué par un cas « fil rouge », il se veut être un temps à la fois d'apport de contenu et d'échange entre les participant·es et entre les participant·es et l'enseignant.

Objectifs

Le module est sous-tendu par quatre objectifs pédagogiques principaux :

> Fournir une **présentation générale** de la fonction ressources humaines (contenu, acteurs, fondements, vocabulaire, histoire et évolutions, enjeux, etc.).

Cette présentation n'a pas la prétention de s'ériger en modèle car bien d'autres, tout aussi légitimes, seraient possibles, mais elle entend fournir aux participant·e.s une vision commune, homogène, à partir de laquelle interroger la fonction ressources humaines.

> Mettre en évidence les **débats, questions et tendances** qui traversent la fonction. Sa place, sa mission, son utilité, son avenir, voire son existence même, sont en effet sans cesse mis en discussion ou en cause depuis son émergence, et ce, plus que pour toute autre fonction organisationnelle. Nier ces questions et débats serait certainement passer à côté d'une des dimensions centrales et incontournables de cette fonction et de la situation de celles et ceux qui l'exercent dans les organisations. En outre, ces questionnements peuvent rejoindre, prolonger ou expliciter ceux des participant.e.s dans l'exercice de leur métier au quotidien ou dans les relations qu'ils ou elles entretiennent avec la fonction RH et l'objectif du module est d'en montrer le caractère pertinent et légitime.

> Jeter un **regard critique** sur les **discours** dont elle fait l'objet ou qu'elle tient sur elle-même. Ces discours, souvent produits par les acteurs même de la fonction en vue de la légitimer ou de la positionner, contiennent, comme tout discours, une part de vérité descriptive et une part d'incantation normative : comment les appréhender ?

> **Annouer** les autres modules de la spécialisation Ressources Humaines, autant en contenu qu'en posture, et fournir un discours commun et intégratif aux différentes populations de participant-es au module.

Plan de la formation

INTRODUCTION

I/ LA FRH : SES REPRÉSENTATIONS USUELLES

- A. Un cas de découverte : Sanyprop'
- B. Premières définitions
- C. Une discipline/fonction en progrès : l'histoire « officielle »
- D. L'enseignement de la GRH : une science/technique « instrumentale »

III/ LA RELATIVISATION DE CES REPRÉSENTATIONS

- A. Quelques études sur la place de la fonction RH dans l'entreprise : est-elle « stratégique » ?
- B. Sanyprop' II : universalisme et contingence en GRH
- C. Universalisme et contingence en GRH : quelques typologies d'analyse de la fonction RH
- D. Sanyprop' III : les limites du modèle instrumental d'enseignement
- E. Une autre vision possible de la discipline : le modèle de l'arbitrage managérial

CONCLUSION : LA FIN DE LA FONCTION RH ?

Lectures

Il sera remis à chaque participant-e pour ce module :

> un exemplaire de l'ouvrage : DIETRICH, A., et PIGEYRE, F. (2016). Gestion des ressources humaines. Paris : La découverte, coll. « Repères Gestion », 3^{ème} éd. ;

> une sélection de chapitres d'ouvrage et articles académiques ou issus de la presse spécialisée, tant en langue française qu'en anglais. Ils seront mis à disposition sur la plate-forme Moodle ;

> une bibliographie sélective d'ouvrages en gestion des ressources humaines ou afférents à son contexte, elle aussi mise à disposition sur la plate-forme Moodle.

Les lectures sont destinées à être utilisées en approfondissement ou complément du contenu du module : elles ont en effet été sélectionnées en vue de reprendre ou de prolonger les apports de la formation. L'enseignant renverra à ces lectures au cours du module afin de permettre aux participant-es d'identifier quelles lectures illustrent ou approfondissent quels chapitres de la formation et un petit guide récapitulant les correspondances entre lectures et parties de ce module sera distribué.

La bibliographie a notamment pour vocation de fournir une base de départ possible aux travaux de mémoire ou aux approfondissements engagés par les participant-es.



Intervenant

Francis Guérin, Maître de conférences en sociologie à l'Institut National des Sciences Appliquées Rouen Normandie et chercheur titulaire au DySoLab (Laboratoire des Dynamiques Sociales – Université de Rouen – EA 7274), il a soutenu sa thèse en 2001 à l'EHESS Paris sur le thème « Histoire et épistémologie du concept de communauté dans la sociologie française aux XIX^e et XX^e siècles ».

Marqué par un parcours empruntant autant aux sciences sociales qu'aux sciences de gestion (diplômé ESC Rouen et Master en GRH, ancien consultant en Management et longtemps enseignant en écoles de gestion), il continue de mener ses enseignements et ses thèmes de recherches sur ce double ancrage disciplinaire. Il s'implique depuis plusieurs années sur le thème de l'intégrité scientifique : membre du Bureau intégrité scientifique de l'université de Rouen Normandie, il forme les doctorants sur cette thématique dans le cadre du Collège des Écoles Doctorales de Normandie.

Evaluation

L'objet de cette évaluation est avant tout de permettre aux apprenants d'analyser la fonction ressources humaines de leurs entreprises (ou établissements ou directions) à la lumière des apports développés dans le module.

Relation avec le programme

Ce cours fait partie de la spécialisation Ressources Humaines du MAS/CAS RH.