

Module 102

(MAS / CAS RH)

Crédits ECTS : 2 (2,5 jours)

Lieu : Genève

Stratégie, structure et gestion RH

Ce séminaire se veut une expérience unique d'apprentissage de la démarche stratégique en gestion des ressources humaines. Il cherche à exposer les participants au concept d'alignement entre les pratiques RH et la stratégie d'affaires. Cette perspective conceptuelle cherche à se démarquer des postulats traditionnels dans lesquelles les intérêts de l'un des parties sont nécessaires opposés à ceux de l'autre partie. En plus de permettre une expérience personnelle enrichissante, il permettra l'ouverture sur une réflexion de l'apport stratégique que peut apporter une saine gestion des ressources humaines.

Objectifs

À la fin du cours, le participant aura appris à :

- >> Maîtriser les concepts de base dans le domaine de la GRH stratégique.
- >> Penser stratégiquement en gestion des ressources humaines.
- >> Comprendre l'importance de l'alignement vertical et horizontal
- >> Exercer de l'influence en matière de GRH

Approche pédagogique

Une partie importante du séminaire est basée sur le développement de la pensée stratégique en gestion des ressources humaines. Il mise donc sur l'acquisition d'un savoir réflexif. Chaque séance de cours est centrée sur une dimension de l'alignement stratégique RH et est soutenue par une étude de cas permettant la mise en œuvre des connaissances acquises de manière à bâtir une stratégie RH gagnante. Le professeur suggère des textes pour chaque séance de manière à stimuler l'interaction en classe et l'apprentissage collectif.

Plan de la formation

Le plan de formation ci-dessous est donné à titre indicatif et est susceptible d'évoluer en fonction de la dynamique de la formation et des interrogations des étudiants.

Jour 1

Gestion des ressources humaines et performance organisationnelle

- >> Le management stratégique des RH et le rôle des principaux acteurs
- >> La contribution des RH à la compétitivité de l'entreprise : illustration de la chaîne de valeur RH
- >> Une stratégie RH gagnante

Démystifier la notion d'alignement

- >> La vision basée sur les ressources comme cadre théorique d'analyse
- >> Formuler et développer une stratégie RH

Jour 2

Acquérir ou développer le capital humain ?

- >> Le marché interne et externe du travail
- >> Définir une nouvelle relation d'emploi
- >> Le coworking et le crowdsourcing

Bâtir une stratégie d'attraction et de rétention efficace

- >> Développer sa marque employeur
- >> Comprendre les principales caractéristiques d'un système efficace de gestion de la performance et de gestion de la rémunération

Jour 3

Évaluer la performance RH

- >> Revoir la structure du service RH
- >> Construire son tableau de bord RH

Evaluation

Un travail individuel à rendre 30 jours après le cours :

- Partie 1 : Description et analyse critique de l'environnement et du contexte de l'entreprise, enjeux stratégiques, défis, priorités auxquelles elle doit faire face.
- Partie 2 : Compte tenu du contexte, analyse de la stratégie RH. Identification des priorités stratégiques, analyse de la qualité de la focalisation et de l'alignement sur les enjeux d'affaires des différents systèmes RH. Argumentations sur l'accord ou le désaccord avec les priorités établies par l'organisation et recommandations.
- Partie 3 : Indicateurs utilisés pour suivre la performance des RH (tableau de bord RH). Sont-ils adéquats ?

Bibliographie

HINKIN, T. R., et TRACEY, J. B. (2010). "What makes it so great? An analysis of human resources practices among Fortune's best companies to work for". *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2), 158-170.

KLEIN, Gerald D. (2012). «Creating cultures that lead to success: Lincoln Electric, Southwest Airlines, and SAS Institute», *Organizational Dynamics*, vol. 41, no. 1, pages 32-43.

GOSSELIN, Alain, LE LOUARN, Jean-Yves et WILS, Thierry, « Penser stratégiquement en ressources humaines, c'est faire F.A.C.E. », *Effectif*, vol. 4, no 5, novembre-décembre 2001, p. 24-32.

BARNEY, Jay (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". Journal of Management; Tucson Vol. 17, N° 1, (Mar 1991): 99.

MAYOR, A. et Le Louarn, J-Y. (2006), Station Prima

LEPAK, David P. et SNELL, Scott A (1999). «The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development», The Academy of Management Review, vol. 24, no. 1, pages 31-48.

LE LOUARN, Jean-Yves (2010). Gestion stratégique des ressources humaines, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, pages 112-116.

DELOITTE (2017), «Rewriting the rules for the digital age», Global Human Capital Trends 2017, Deloitte University Press. Pages 29 à 38 et 65 à 76.

CHÊNEVERT, Denis. (2009), « Qu'est-ce que la rémunération stratégique ? », Effectif, novembre/décembre, Vol 12. No 5, pp. 14-21.

GOSSELIN, Alain., Izzo, A. et Pozzebon, S., (2008), Home Dépôt: est-ce que la nouvelle culture va produire les résultats attendus ?

ULRICH, Dave et DULEBOHN, James H (2015). « Are we there yet? What's next for HR? », Human Resource Management Review, vol.25

BARTON, J., CUNNINGHAM, J.B. et KEMPLING, J. (2011), «Promoting Organizational Fit in Strategic HRM: Applying the HR Scorecard in Public Service Organizations», Public Personnel Management, vol. 40, no 3, p. 193-213

Intervenant



Denis Chênevert,
Professeur en Gestion des ressources humaines, HEC Montréal,
Canada.

[Page perso >](#)

Relation avec le programme

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