

Module 1

Programme interdisciplinaire (MAS/DAS)

Crédits ECTS : 4 (2 X 2 jours + 1 jour)

Lieu : Genève

Environnement des Organisations

Partant de l'idée que toute organisation est un système complexe ouvert sur son environnement et que le management, et la gestion des ressources humaines et des carrières sont éminemment contextuels, ce premier module propose de décrire, d'analyser et de suivre les évolutions de l'environnement économique, social, politique des organisations suisses.

5 thèmes seront au cœur du module : transformation numérique, changements démographiques, conjonctures économiques, politique de l'emploi, équilibre vie privée-vie professionnelle. Comment chacun de ces éléments influence l'organisation, le management, la GRH et les carrières ? Comment les organisations, les groupes et les individus s'adaptent à ces changements ? Quelles sont les options ou les stratégies possibles ?

Pour répondre à ces questions, les participants à ce module disposeront d'une méthode simple d'analyse et de prospective systémique qu'ils pourront appliquer à leur contexte organisationnel. Ils apprendront également à développer une posture de praticien-chercheur leur permettant de tisser des relations significantes et cohérentes entre les éléments d'un système et son environnement, évitant ainsi, plus facilement, vraisemblance, à priori et effet de mode, si prégnants dans le monde organisationnel. Enfin, ils disposeront également de cadre d'analyse et de méthodes pour répondre de manière éthique aux nombreux défis humains que posent ces transformations.

Objectifs spécifiques

- Sensibiliser le manager ou le gestionnaire des ressources humaines et des carrières aux problématiques générales de société auxquelles il va être confronté dans l'exercice de son métier.
- Sensibiliser le manager ou le gestionnaire des ressources humaines et des carrières à l'évolution de l'entreprise en général et de son cadre de travail proche.
- Lui permettre de développer des stratégies et des outils créatifs et innovants pour intégrer ces paramètres dans sa pratique de gestion des ressources humaines et des carrières.
- Lui permettre de faciliter les échanges, la communication et son travail avec toutes les parties prenantes de l'entreprise.
- Lui permettre de mieux identifier et aborder les défis éthiques.

Lectures

Transformation numérique

Valenduc, G., & Vendramin, P. 2019. L'évaluation des impacts de la digitalisation sur le travail et l'emploi, changements et continuités. Consulté le 11 décembre 2019. URL : https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A223015/datastream/PDF_01/view.

Changements Démographiques

Corréa, K. O. J. P., Knüsel, R., & Le Goff, J. M. 2017. La Suisse en panne de politiques de fin de carrière en entreprise. *Retraite et société*, (2), 17-44.

Méda, D., et Vendramin, P. Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? *Sociologies* [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 27 décembre 2010, consulté le 11 décembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/3349>, 1-22.

Conjoncture économique

Guérin, G., & Wils, T. 2002. La gestion stratégique des ressources humaines. *Gestion*, 27(2), 14-23.

Eurofound, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. 2014. Libérer le potentiel : la flexibilité dans les entreprises européennes. <https://www.eurofound.europa.eu/fr>

Le marché du travail et les relations de l'emploi en Suisse

Oesch, D. 2011. Swiss trade unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal. In: Trampusch, C. and Mach, A. (eds.), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, London: Routledge, pages 82-102, 2011. (http://people.unil.ch/danieloesch/files/2014/05/Oesch_2011_Trade_Unions_Routledge.pdf)

Ethique

Gentile, M. C. 2010. 'Keeping your colleagues honest'. *Harvard Business Review*, 88, 114-17.
Palazzo, G., Krings, F. & Hoffrage, U. 2012. 'Ethical blindness'. *Journal of Business Ethics*, vol. 109, Issue 3, 323-38.

Philosophie du MAS et méthodes de travail (ces dernières lectures ne sont pas dédiées uniquement au module 1, mais devraient vous inspirer tout au long de la formation)

Belanger, L. 1986. Les aspects humains de l'organisation : un véritable labyrinthe. Dans N. Côté, H. Abravanel, J. Jacques et L. Bélanger (dir.), *Individu, groupe et organisation* (p. 2-21). Boucherville : Gaëtan Morin Editeur.

Van Campenhoudt, L., Marquet, J. & Quivy, R. 2017. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Editions Dunod, 5ème éd, pages 1-199.

Evaluation

Ce travail a pour objectif d'illustrer comment des changements dans l'environnement influencent vos organisations et vos pratiques professionnelles (Management, RH, Carrière) et comment vous et votre organisation répondez aux défis humains que posent ces changements. Pour ce faire, vous devez travailler soit sur votre contexte de travail actuel, soit par rapport à un cadre de travail précédent. Vous pouvez vous baser soit sur un changement réel, soit sur une évolution hypothétique (par exemple une prévision de hausse ou de baisse de l'activité ayant des impacts humains pour l'organisation).

Intervenants



Dr. Erwan Bellard, collaborateur scientifique chargé de la promotion des travaux de mémoire MRHC, Université de Genève, responsable scientifique du module.



Dr. Daniel Oesch, professeur associé, Directeur de l'Institut des sciences sociales, Université de Lausanne.



Pr. Giovanni Ferro Luzzi, professeur associé, Faculté d'économie et de management, Université de Genève et Haute Ecole de Gestion de la HES-SO. Directeur de l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion (Ireg).



Dr. Michaël Gonin, Docteur en éthique des affaires, accompagnant (carrière et gestion orientées sur les valeurs), professeur d'éthique à la Haute Ecole de Théologie.

Relation avec le programme

Ce cours fait partie du programme interdisciplinaire du MAS/DAS.