

Module 101

Spécialisation Ressources Humaines (MAS/CAS RH)

Crédits ECTS : 2 (2,5 jours)

Lieu : Genève

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 participants des deux cycles.

Il est donc principalement destiné à des adultes en activité 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 participants 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 d'un des actes ou aspects techniques qui constituent celle-ci.

Ponctué par un cas "fil rouge", il se veut être un temps à la fois d'apport de contenu et d'échange entre les participants et entre les participants 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 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 depuis son émergence, comme cela n'est le cas pour aucune autre fonction. 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 ceux qui l'exercent dans les organisations.

> 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 ?

> **Annoncer** les autres modules de la spécialisation, autant en contenu qu'en posture, et fournir un discours commun et intégratif aux différentes populations de participants 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"

II/ 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. Sanyprop' III : les limites du modèle instrumental d'enseignement
- D. Une autre vision possible de la discipline : le modèle de l'arbitrage managérial

III/ LES ENJEUX ET TENDANCES ACTUELS

- A. FRH et modèles productifs : l'émergence du modèle de la compétence et des talents
- B. Shareholder stakeholder : l'impossible évaluation de la FRH
- C. Décentralisation et sous-traitance : intérêts et limites
- D. Gestion prévisionnelle et/ou flexibilisation

CONCLUSION : LA FIN DE LA FONCTION RH ?

Lectures

Il sera remis à chaque participant pour ce module :

> un exemplaire de l'ouvrage : DIETRICH, A., et PIGEYRE, F. (2012). Gestion des ressources humaines. Paris : La découverte, coll. « Repères Gestion », 2ème éd. ;

> une sélection d'articles académiques ou issus de la presse spécialisée, tant en langue française qu'en anglais ;

> une bibliographie sélective d'ouvrages en gestion des ressources humaines ou afférents à son contexte.

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 participants 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 participants.

Intervenant



Francis Guérin, Maître de conférences en sociologie à l'Institut National des Sciences Appliquées de Rouen, 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 XIXe et XXe 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.

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) en fonction des apports développés dans le module.

Relation avec le programme

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