

FPG106 - Travaux pratiques en ressources humaines I

Présentation

Prérequis

Comme son nom l'indique, TP en RH vise à **mettre en perspective les acquis théoriques aux pratiques de Gestion des Ressources Humaines**. Pour ce faire, les auditeurs s'inscrivent dans une démarche de recherche afin de confronter la théorie aux pratiques terrain.

Il est fortement recommandé d'avoir validé en amont les unités d'enseignement FPG001 *Initiation au management et GRH* et FPG102 *Concevoir et mettre en œuvre les pratiques de GRH*. L'expérience professionnelle doit également garantir **une connaissance minimale des problématiques organisationnelles et, plus particulièrement, RH**. Nous conseillons aux auditeurs de suivre cette UE lors de la dernière année du titre Responsable des Ressources Humaines.

Il est conseillé d'avoir un terrain d'étude, c'est-à-dire être membre d'une organisation. Les demandeurs d'emploi comme les étudiants peuvent s'inscrire dans cette UE, leurs expériences académiques et professionnelles constituant leur contribution au projet.

Attention, cette UE exige un travail personnel conséquent.

Objectifs pédagogiques

Travaux Pratiques en Ressources Humaines fait écho à la première phase du Quivy dénommée la rupture.

Les groupes d'auditeurs (3 à 4 auditeurs) formés autour de thèmes RH communs s'inscrivent *en rupture* avec leur acquis académique et empirique pour mieux questionner la littérature et les pratiques d'entreprises.

Outils pédagogiques : études de cas, études de textes, mises en situation individuelles et collectives.

Compétences

- Des compétences personnelles : organiser, planifier, esprit consciencieux et ouverture d'esprit (études des pratiques en dehors de sa propre entreprise).
- Des compétences interpersonnelles : favoriser les relations interpersonnelles (sensibilité aux autres, leadership, gestion des conflits). Le travail en groupe et, plus particulièrement, en mode projet fait ainsi partie intégrante du processus d'apprentissage.
- Des compétences méthodologiques : acquérir des méthodologies nécessaires à l'exercice de la fonction telles que la recherche documentaire, le travail en mode projet, la rédaction d'un mémoire, la communication orale via l'élaboration d'un poster.
- Des compétences rattachées à une expertise théorique et empirique : s'inscrire dans une démarche de veille informationnelle sur un thème RH donné en vue d'approfondir un des concepts et/ou des outils utilisés dans le domaine de la GRH.

Programme

Contenu

🌟 Valide le 19-01-2019

Code : FPG106

6 crédits

Responsabilité nationale :

EPN16 - Innovation /
Bérangère CONDOMINES

Contact national :

EPN16 Innovation
2 rue conté
39.2.61
75003 Paris
01 58 80 86 39
Guy Dahan
guy.dahan@lecnam.net

Séance introductive : La fonction RH

Séances : Méthodologie de la revue de presse

Séances : *TP / Speed Meeting/étude de cas* sur des thèmes RH donnés (recrutement/e-recrutement/marque employeurs, compétence/gestion des carrières, gestion des conflits/communication...)

Séances : Travail avec les professionnels RH (définition du thème et du sujet)

Séance d'évaluation : présentation orale/poster

Modalités de validation

- Mémoire

Description des modalités de validation

Travaux Pratiques en Ressources Humaines fait écho à la première phase du Quivy dénommée la rupture. Les groupes d'auditeurs (3 à 4) formés autour de thèmes RH communs s'inscrivent *en rupture* avec leur acquis académique et empirique pour mieux questionner la littérature et les pratiques d'entreprises dont ils ne sont pas membres.

Sur le thème de leur choix, le groupe d'auditeurs doit rendre :

1/ **Un journal d'entreprise** qui porte sur un sujet RH donné (eg. marque employeur, CPF, dialogue social dans les PME...). Il doit refléter, d'une part, un questionnement RH actuel et, d'autre part, mettre en perspective les pratiques RH de différentes organisations. Il comprend une fiche de lecture par auditeur, un zoom qui permet de dissenter en prenant pour référence des articles publiés dans la presse professionnelle, un point 'textes et études' et un point 'terrain'. Pour le point 'terrain', si l'auditeur est en activité, il explicite les pratiques de son entreprise concernant le thème choisi. Le cas échéant, l'auditeur va interviewer un acteur ou réaliser une étude de cas (analyse rapport annuel par exemple). Une page est consacrée à la mise en perspective des terrains (similitudes dissimilitudes et pourquoi). Attention, il faut porter un soin particulier à la présentation du travail : format « journal d'entreprise ».

2/ **Un poster de recherche** permettant de communiquer de façon appropriée et créative autour de leur thème. La capacité à communiquer et à innover ainsi que l'esprit de synthèse seront évalués.

Si la moyenne est inférieure à 10/20, le groupe d'auditeurs représentera un travail lors de la 2nd session. Si la note est toujours inférieure à 10/20, le groupe ne pourra pas participer à l'UE FPG107.

Bibliographie

Titre	Auteur(s)
Encyclopédie des Ressources Humaines. Paris, Vuibert, 2003.	Allouche, J.
Dictionnaire de gestion. Paris, Economica, 1998.	Boislandelle Mahé de, H.
Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology. Hoboken, Wiley, 2003.	Borman, W.C. Ilgen, D.R. et Klimoski R.J. (Eds.),
Gestion des ressources humaines. Paris, Dunod, 2013.	Cadin, L., Guérin, F., Pigeyre, F. et Pralong, J.
Le processus de recrutement. Paris, Economica.	Condomines, B. et Hennequin, E. (2014).

Encyclopédie de gestion. Paris, Economica, 1997.	Joffre P. et Simon Y. (coord.),
Gestion des ressources humaines. Paris, Dunod, 2008.	Martory, B et Crozet, D.
Fonctions RH : Politiques, métiers et outils des ressources humaines. Pearson Education, 2015.	Thévenet M. et al.
Lexique de management. Vanves, Foucher, 2008.	Trémeau, D. et Virton, Y.
Ressources Humaines. Paris, Editions d'organisation, 2005.	Weiss, D.