

# Outil et politique de recrutement

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Les principes du recrutement ont été posés dès le 21ème siècle par l'Organisation Scientifique du Travail. Le processus de recrutement a été marqué par l'évolution du marché du travail à travers de laquelle se dessinent trois principales périodes : l'avant révolution industrielle, la révolution industrielle, et l'émergence des ressources humaines et du recrutement.

### Objectifs

- # Appréhender les enjeux globaux du recrutement
- # Comprendre le process du recrutement
- # Appréhender les différents outils
- # S'interroger sur sa propre pratique

## Heures d'enseignement

TD TD 28h

### Programme détaillé

Section 1 : Enjeux du recrutement

Section 2 : Définition du besoin

A. La fiche de poste

B. Le contenu de la fiche de poste

C. Le profil recherché

Section 3 : Recherche de candidats

A. L'annonce

B. Le choix du plan média

C. Le sourcing

D. La marque employeur

Section 4 : Sélection

A. La pré-sélection

B. Les biais de sélection

Section 5 : Entretien – Outils

A. L'entretien, une situation de communication

B. Les différentes attitudes de l'interviewer

C. Le type d'entretien

D. Les étapes de l'entretien

E. Les outils

F. En résumé

Section 6 : Décision et intégration

A. La décision

B. L'intégration

Section 7 : Vocabulaire du recrutement – L'EDR

## Bibliographie

# Recruteurs : 80 questions pour réussir vos entretiens, Christelle de Foucault et Hélène Ly des éditions Eyrolles

# Le recrutement – enjeux, outils et meilleures pratiques et nouveaux standards, de Alain Gavand, Editions d'organisation – Eyrolles

# Le guide du super-recruteur, 33 fiches outils pour mener ses entretiens de recrutement, de Nathalie Olivier et François Samson, Eyrolles

# Marketing RH : Accompagner la transformation digitale des ressources humaines, de Franck La Pinta et Vincent Berthelot, Focus RH

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# La gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP)

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

La Gestion des Emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) recouvre un champ extrêmement vaste. La prospective métier, l'analyse des pyramides des âges, la formation ou bien encore le développement des compétences, ne sont ainsi qu'une des facettes de cette problématique générale qui consiste à assurer l'adéquation des ressources humaines aux besoins et projets à long terme de l'organisation

### Objectifs

Le premier objectif de ce fascicule est de restituer les principales dimensions d'une démarche GEPP, tant du point de vue des enjeux qui l'inspirent que des outils et pratiques de GRH dans lesquels elle s'incarne. Naturellement, ce fascicule ne saurait prétendre à l'exhaustivité : certaines thématiques comme la rémunération des compétences ou la gestion des connaissances ne seront pas abordées ici. Ce cours se focalise ainsi sur ce qui concerne directement les emplois et les compétences.

## Heures d'enseignement

TD TD 28h

## Programme détaillé

Le premier chapitre traite de l'évolution des démarches GEPP, des enjeux et finalités qui les fondent. Nous évoquons alors dans un second temps (chapitres 2 & 3) les principaux outils support des démarches GEPP, notamment l'élaboration de référentiels de compétences. Le chapitre 4 se centre sur la notion de compétence collective et propose une façon de l'instrumenter à travers l'usage de matrices ou grilles collectives de compétences. Le chapitre 5 s'efforce de dépasser la simple question de l'évaluation des compétences pour envisager la question de leur développement (formation, organisation du travail). Le déploiement d'une démarche GEPP, loin de se résumer à la seule question des outils, ne peut être pensé indépendamment des conditions de son appropriation par les acteurs. Ce point est développé dans le chapitre 6.

## Bibliographie

Guy Le Boterf (2011), *Ingénierie et évaluation des compétences*, Editions d'organisation.

Aubret J. ; Gilbert P. et Pigeyre F. (2005), *Management des compétences*, Dunod.

Barney J. (1991), « Firm resources and sustainable competitive advantage », *Journal of Management*, p. 99-120.

Dejoux C. et A. Dietrich (2005), *Management par les compétences. Le cas Manpower*, Pearson Education, 2005.

Dejoux C. (2001), *Les compétences au cœur de l'entreprise*, Editions d'organisation.

Dejoux C. (2008), *Gestion des compétences et GPEC*, Dunod, Collection « Les topos ».

Dietrich A. (2010), *Le management des compétences*, Vuibert, Collection « Explicit ».

Gilbert P. (2006), *La gestion prévisionnelle des ressources humaines, La découverte*, Collection « Repères ».

Guerrero S. (1993), *Les outils des RH*, Dunod.

Klarsfeld A. et E. Oiry (2003), *Gérer les compétences*, Vuibert.

Labriffe A. (2003), *Management des compétences. Construire votre référentiel*, Afnor.

Le Boterf G. (2011), *Ingénierie et évaluation des compétences*, Editions d'organisation.

Marbot E. (2009), « Compétences : la référence de la gestion des emplois » (Ch.6), in Thévenet M. ; Dejoux C. ; Marbot E. ; Normand E. et A.F. Bender (Coord.), *Fonctions RH. Politiques, métiers et outils des ressources humaines*, Pearson Education, 2e édition.

Masson A. et M. Parlier (2004), *Les démarches compétences*, Editions de l'Anact.

Martory B. et D. Crozet (2008), Gestion des ressources humaines. Pilotage social et performances, Dunod, 7e édition.

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Les politiques de formation

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Dans les entreprises, Les hommes et les femmes sont une ressource incontournable, sachant que pour se maintenir et se développer, les entreprises ont besoin de disposer de compétences adaptées à leur évolution. La formation est donc un domaine essentiel et central d'une politique des ressources humaines.

### Objectifs

L'objectif de ce cours est de présenter le cadre juridique très évolutif, complexe et large dans lequel s'inscrit, aujourd'hui, la formation continue. Mais aussi de montrer les principes actuels qui sous-tendent la formation : les entreprises sont soumises à une obligation de formation et les salariés deviennent acteurs de leur projet professionnel. Est donc apparue la notion de formation tout au long de la vie, qui permet à chacun de bénéficier d'une formation soit au titre des formations initiales scolaires ou universitaires

pour les élèves et étudiants, soit au titre de la formation professionnelle continue pour toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active.

## Heures d'enseignement

TD TD 28h

## Programme détaillé

CHAPITRE 1 : LA FORMATION, UN SUJET DE REFORME

CHAPITRE 2 : FORMATION DANS L'ENTREPRISE : OBLIGATION ET MISE EN OEUVRE

CHAPITRE 3 : LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE

CHAPITRE 4 : LES DISPOSITIFS DE FORMATION PAR ALTERNANCE

CHAPITRE 5 : LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

CHAPITRE 6 : LA FORMATION ET LE DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 7 : LES ACTEURS DE LA FORMATION CONTINUE

CHAPITRE 8 : LA QUALITE DE LA FORMATION

CHAPITRE 9 : LA GOUVERNANCE DU SYSTEME DE FORMATION

CHAPITRE 10 : LA POLITIQUE DE FORMATION AU CŒUR DES RH

## Bibliographie

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE » de Pascal CAILLAUD, paru aux Éditions DALLOZ dans la collection CORPUS en 2019.

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

## En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Politiques et gestion des rémunérations

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Objectifs

Le cours de politique et gestion des rémunérations a pour objectif d'apporter aux élèves des bases solides et nécessaires à la compréhension de la paie et aux enjeux liés à la rémunération.

La rémunération englobe l'ensemble des éléments du salaire et des avantages sociaux. Le cours permettra une vue d'ensemble.

La paie étant une des fonctions clé dans l'entreprise, ce cours trouve un lien avec les autres spécialités RH.

### Heures d'enseignement

TD TD 28h

### Programme détaillé

I - LA REMUNERATION

II LA QUALIFICATION / RÉMUNÉRATION

III - LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

## Bibliographie

Compensation & Benefits - Rémunérations et avantages sociaux : outils et perspectives des RH - Sophie CAVALIERO - (4ème édition) Editions Gereso - Avril 2019

Le petit Paie - J.P. Taïeb - Edition Dunod - Février 2019

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Relations individuelles du droit du travail

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

L'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et les salariés qui travaillent sous leur autorité, moyennant une rémunération appelée salaire.

### Heures d'enseignement

TD TD 28h

### Programme détaillé

PARTIE 1 La conclusion du contrat de travail

PARTIE 2 L'exécution du contrat de travail

PARTIE 3 La rupture du contrat de travail

## Bibliographie

Droit du travail, droit vivant, JE RAY éditions Liaisons

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Relations collectives

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Afin d'appréhender au mieux ce que peuvent être « les relations collectives de travail », je vous invite à pousser votre imagination en vous mettant « à la place de ». Ce dernier principe d'empathie, je l'évoque volontairement à ce stade, car il sera le fil conducteur de notre cours et des professionnels des Ressources Humaines (RH) ou spécialistes du dialogue social que vous serez.

### Heures d'enseignement

TD TD 28h

### Bibliographie

Droit du travail, droit vivant, JE RAY éditions Liaisons

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Santé, sécurité au travail

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

La préoccupation pour les conditions de travail a changé de forme à mesure des évolutions de l'économie et de la structure productive des pays occidentaux. A la préoccupation centrale de préserver les corps de tâches physiquement pénibles et usantes ou d'en traiter les conséquences, se sont ajoutées deux autres préoccupations sans faire disparaître la première. Tout d'abord, les effets de l'exposition à l'amiante, reconnus par la médecine comme par les tribunaux, ont imposé l'attention à un environnement de travail dont les effets se font sentir sur la durée. Puis les conditions psychosociologiques de travail sont devenues aussi une source de préoccupation des services RH, avec la production d'effets négatifs de l'usure mentale, du stress, du mal-être. En quelques années, la question des conditions de travail a donc connu plusieurs élargissements.

### Objectifs

Le plan de ce cours tient compte de ces évolutions. Nous examinerons donc les risques associés aux conditions de travail sous plusieurs angles puis nous présenterons des démarches de prévention des risques adaptées à deux objets différents (TMS et RPS) pour laisser à d'autres expertises la question des risques CMR, appelant d'autres compétences (bactériologie, toxicologie, chimie...). Ce faisant, nous présenterons des méthodes qu'on pourra appliquer à diverses finalités (diagramme PARETO, auto-

confrontation collective...). Enfin, nous appuierons l'analyse sur trois objets, explicatifs d'une partie substantielle des problèmes liés aux conditions de travail : le poste de travail, l'organisation et les relations humaines.

## Heures d'enseignement

TD TD 28h

## Programme détaillé

CHAPITRE 1 – L'ANALYSE DES RISQUES

CHAPITRE 2 – LA PREVENTION DES RISQUES

CHAPITRE 3 – TROIS OBJETS D'ANALYSE

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et audit social

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Objectifs

Ce séminaire positionne l'audit social par rapport à la GRH et à la stratégie de l'entreprise. Il présente les différents thèmes et méthodes possibles pour conduire un audit social, et s'emploie à les appliquer à des cas concrets. L'objectif est de doter les stagiaires de concepts et d'outils pratiques leur permettant d'analyser l'organisation dans laquelle ils travaillent, et de les aider à piloter les changements stratégiques et organisationnels sur lesquels ils sont ou seront sollicités.

### Heures d'enseignement

TD TD 28h

### Programme détaillé

Plan du séminaire :

# Définition de l'audit social ;

# Identification des outils et des étapes clefs d'une démarche d'audit ;

# Cas d'applications ;

# Déploiement de l'audit social dans le champ émergeant de la RSE (Responsabilité Sociale d'entreprise).

## Bibliographie

IGALENS J. ET PERETTI J.-M. (DERNIERE EDITION), Audit social, Meilleures pratiques, méthodes, outils, EYROLLES.

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Digitalisation du travail et des process RH

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Les Systèmes d'Information (SI) et la Gestion des Ressources Humaines ont des rapports paradoxaux. En première analyse, tous les opposent. La GRH avec sa vocation de gérer les hommes et les femmes de l'entreprise serait du côté du contact humain, des relations interpersonnelles, de la culture et du management dans toutes leurs dimensions pratiques, émergentes et émotionnelles. A l'inverse, le SI serait du côté de la rationalisation, de l'automatisation voire de l'optimisation de la gestion des ressources dans une perspective productiviste où l'acteur dans toute sa complexité et sa dimension humaine ne serait pas pris en compte.

Pourtant aujourd'hui les SI sont des outils clés pour la GRH. D'abord parce qu'une partie du métier RH nécessite une automatisation et rationalisation de certains processus, ensuite parce que les SI ne sont pas uniquement des outils de rationalisation mais aussi des instruments de transformations des pratiques de travail. Sous l'impulsion des évolutions technologiques, les managers RH les mobilisent de plus en plus pour faire évoluer leurs propres pratiques de travail mais aussi pour faire évoluer les pratiques de travail de leurs organisations. Ainsi d'une période où le SI pour les Ressources Humaines se concentrait principalement sur la gestion automatisé de processus de gestion des ressources humaines comme la paie et la production d'états obligatoires (déclarations fiscales et sociales), progressivement les technologies de l'information ont permis d'améliorer la gestion administrative automatisée des opérations liées à la GRH comme la gestion des congés, la gestion des notes de frais, la mise à jour de fichier du personnel, le recrutement... Dernièrement, les évolutions technologiques ont conduit les DRH à évoluer vers SI dits RH 2.0. Ces SI sont mobilisés par les DRH comme de véritables dispositifs de transformation organisationnelle ouvrant à des pratiques de travail plus collaboratives et plus agiles. Si bien que progressivement nous assistons

dans les organisations à une mutation de la fonction RH. Le Directeur des Ressources Humaines devient aujourd'hui DRH 2.0, Directeur de la Transformation Digitale, voire Responsable du Digital Workplace.

## Objectifs

L'objectif de ce cours est de présenter d'abord ceux que sont le SI pour les Ressources Humaines et leurs évolutions. Il s'agit également de proposer des clés d'analyse et des méthodes pour les concevoir et les manager afin d'en faire de véritables outils d'accompagnement de la politique RH d'une organisation.

## Heures d'enseignement

TD TD 28h

## Programme détaillé

PARTIE 1 : SYSTEME D'INFORMATION POUR LA GRH

PARTIE 2 : LA MISE EN PLACE D'UN PROJET SIRH

## Bibliographie

- # Management des systèmes d'information Cas Pratiques Michelle et Patrick GILLET Edition Dunod
- # Les systèmes d'information d 'A à Z Michelle et Patrick GILLET , 2016 Dunod
- # Système d'information et management des organisations, Reix et al., 2011
- # Le SIRH : enjeux, bonnes pratiques et innovation / Le Cercle SIRH ; coordonné par Gérard Piétrement, 2017
- # <https://www.convictionsrh.com/fr/content/cahier-des-charges-sirh-et-aide-au-choix?tid=33>

---

## Infos pratiques

## Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

## En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Management d'équipe

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Le management d'équipe est une discipline qui intéresse les professionnels de la gestion des ressources humaines à deux titres : ils sont bien souvent amenés à assurer la responsabilité d'une équipe et donc la fonction managériale ; ils sont aussi des référents, des conseillers pour les managers de leur structure ou des structures clientes, lorsqu'ils sont dans un statut de consultant.

Or, il s'agit d'une fonction extrêmement complexe, mais également passionnante et enrichissante.

### Heures d'enseignement

TD TD 28h

### Programme détaillé

Nous verrons dans une première partie ce que signifie manager une équipe, quels sont les contours, attendus et contenus de la fonction. Cela permettra au lecteur de s'interroger sur le rôle qu'il occupe (ou sera amené à occuper), la position managériale qui est la sienne et donc sur sa légitimité de manager. Nous détaillerons les différentes dimensions que comprend ce rôle.

Dans une deuxième partie, nous détaillerons dans un premier temps les styles de management pour mieux analyser ses propres pratiques, celles des autres managers, et détecter les alertes le plus tôt possible.

Dans la troisième partie nous discuterons certains leviers de management d'équipe, ainsi que les aptitudes comportementales qui nous semblent indispensables au management d'équipe.

## Bibliographie

BAUMANN François (2018), Le brown-out : quand le travail n'a plus aucun sens, Editions Josette Lyon

BLAKE ROBERT R. ET MOUTON JANE S. (1964), The managerial grid : key orientations for achieving production through people, Houston, Tex., Gulf Pub. Co.

CHARLES-PAUVERS Brigitte, COMEIRAS Nathalie, PEYRAT-GUILLARD Dominique, ROUSSEL Patrice (2006), Les déterminants psychologiques de la performance au travail. Un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche, HAL, Archives ouvertes.fr

KETS DE VRIES Manfred (2002), Les mystères du leadership. Diriger, c'est vendre de l'espoir, Pearson - Village Mondial

KROHMER C. et RETOUR D. (2006), « La compétence collective, maillon clé de la gestion des compétences », Nouveaux regards sur la gestion des compétences, coord. Defélix, Klarsfeld et Oiry, Vuibert (ouvrage collectif), Vuibert Ed.

Kotter, J. (1990). A Force For Change: How Leadership Differs from Management. The Free Press, New York.

Mintzberg, H. (1982). Structure et dynamique des organisations. Editions d'Organisation

Plane, J. (2015). Introduction. Dans : , J. Plane, Théories du leadership: Modèles classiques et contemporains (pp. 1-6). Paris: Dunod.

PICARD Dominique et MARC Edmond (2015), Chapitre VI. Travail et organisations, L'École de Palo Alto, 2e éd. THEVENET M. & VACHETTE J.-L. (1992), Culture et comportement, Vuibert, Paris

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

## En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Management du travail

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Ce cours fait référence à un corpus de connaissance, à des retours d'interventions menées en entreprises et à diverses études conduites par Florence Chappert et Patrick Conjard auprès d'acteurs du monde de l'entreprise pour comprendre comment développer de nouvelles alternatives pour manager en prenant en compte les enjeux de la qualité de vie au travail. Les terrains mettent en lumière les attentes (ou l'absence d'attente) des organisations vis-à-vis des managers et du management. Ils révèlent aussi la réalité des pratiques managériales et leur capacité à couvrir plus ou moins partiellement les attentes du travailleur contemporain. Enfin ce document posera un état des lieux des tendances managériales actuelles et proposera des pistes pour tendre vers des pratiques plus en adéquation avec les exigences du travail contemporain.

### Heures d'enseignement

TD TD 28h

### Programme détaillé

I - LE MANAGEMENT DU TRAVAIL

II - LE TRAVAIL DE MANAGEMENT

III- INNOVER EN MANAGEMENT

## Bibliographie

Anact (2017), Livre blanc « Apprendre à manager le travail », Editions de l'Anact, 192 pages, disponible sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr)

Avril, C, Marie Cartier, M, Serre, D, (2010) Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits, La Découverte

Baudelot, C, (2010) Travail et classes sociales : la nouvelle donne, Editions Rue d'Ulm

Boltanski, L, Chiapello, E, (1999), Le Nouvel Esprit du capitalisme, Gallimard

Bourgeois, F. & Hubault, F. (2013) L'activité, ressource pour le développement de l'organisation du travail. In Falzon, P. (coord.) Ergonomie constructive. Paris, PUF.

Chappert F., Conjard, P. Innover pour accompagner la transformation du management : quelles orientations pour former autrement ? Congrès AGRH 2018

Clot, Y, (2010) Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux, La Découverte

Conjard, P, (2015) Le management du travail, Une alternative pour améliorer bien-être et efficacité au travail.

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>

# Management international des ressources humaines

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Le cours développe une perspective liée à l'internationalisation et à la globalisation des marchés en s'intéressant à la dimension internationale des ressources humaines lorsque l'entreprise se développe à l'étranger. Dans ce cadre, la question culturelle et celle de la RSE sont des axes fondamentaux dans la réflexion du MIRH. La RSE appelle à traduire les principes de développement durable dans les politiques sociales à l'international. La culture nationale est une variable importante, mais non exclusive. Cette dernière demande de préciser le lien entre les styles de management et les cultures nationales en étudiant les facteurs de différenciations culturelles selon l'origine nationale des entreprises.

Le cours permet d'élargir les champs possibles d'explication et de compréhension du MIRH. En outre, ce cours ne se veut donc pas être une « boîte à outils », mais vise à fournir tous les éléments de réflexion nécessaire, afin de permettre de comprendre les enjeux du management international des ressources humaines, et d'accompagner les professionnels des RH et manager d'équipes de travail dans les différents défis du MIRH dans leurs missions.

### Objectifs

Le cours a pour objectif de vous plonger d'emblée au cœur des pratiques et des logiques des acteurs de la scène sociale internationale en matière de gestion des ressources humaines.

À la fin de ce cours, vous serez capable de mettre de la cohérence dans la formulation de bonnes questions qui nourrissent votre réflexion sur le MIRH. Vous serez également capable de répondre, au-delà des questions ci-dessus mentionnées, aux questions suivantes :

- Pourquoi un MIRH ?
- Quelles sont les profils stratégiques et structurels qui orientent les modèles managériaux RH des entreprises internationales (multinationales, PME, TPE...) à l'étranger ?
- Quel profil de managers avons-nous besoin pour réussir à l'international ? Comment les trouver ? Comment faire le choix entre expatriés et employés locaux ? Comment gérer les mobilités internationales ?
- Comment et où trouver des informations sur le marché de l'emploi dans d'autres pays (lois sociales, syndicats, emploi, réseaux d'affaires, réseaux d'expatriés...) ?
- Pouvons-nous utiliser les méthodes développées dans le pays d'origine pour coordonner et contrôler les activités dans tous les pays d'implantation ? Quel est l'impact des normes culturelles locales sur les méthodes transposées dans les lieux d'implantation ?
- Quels sont les défis de l'interculturel dans la pratique quotidienne du MIRH ?
- Peut-on concilier les cultures locales avec la culture d'entreprise pour satisfaire les exigences d'adaptabilité des outils RH ?
- Comment gérer les connaissances, compétences et informations dans un contexte de différences culturelles entre les différents sites ?
- Quelles compétences et synergies sont nécessaires et qu'il faudrait développer ?
- Comment développer les compétences interculturelles ?
- Les enjeux et les défis auxquels les entreprises sont confrontées changent-ils la nature du MIRH ? Que fait la fonction RH en situation de pandémie (COVID-19) pour les filiales étrangères ?
- Sous l'influence de la RSE, quel rôle joue la fonction RH dans la conduite du changement à l'étranger ?
- Sous quel angle repenser le débat standardisation versus adaptation des politiques et pratiques RH ?

## Heures d'enseignement

TD TD 28h

## Programme détaillé

CHAPITRE 1. POURQUOI UN MANAGEMENT INTERNATIONAL DES RESSOURCES HUMAINES (MIRH) ?

CHAPITRE 2. LE MIRH ET L'APPROCHE DES DYNAMIQUES CULTURELLES

## Bibliographie

Adler N.J. (2002), *International Dimensions of Organizational Behavior*, Cincinnati: Thomson Learning.

Amblard H., Bernoux P., Herrero G. et Livian YF. (2005), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Seuil, Paris.

Apitsa S. M. (2020). « Concept et théorie pour la recherche enracinée en management interculturel et management de la diversité : l'actualité de l'ethnicité », dans E. Kamdem, F. Chevalier, M. Payaud, *La recherche enracinée en management : contextes nouveaux et perspectives nouvelles en Afrique*, Caen, éditions EMS, Chap. 4, p. 75-87. Ouvrage labellisé FNEGE, catégorie « Ouvrage de Recherche Collectif 2021 ».

Apitsa S. M. (2020), « Vers un transfert total des responsabilités aux cadres locaux dans les filiales de multinationales en Afrique : innovation managériale ou réduction des coûts liés à l'expatriation ? », dans N. Prime; F. Goxe; M. Viegas-Pires (sous la coordination de), *Recherche en management international : continuités et ruptures*, Paris, Vuibert, chapitre 2, p.47-80.

Apitsa S. M. (2019), « Au cœur des réalités africaines : le défi de la RSE de deux entreprises internationales implantées au Cameroun », dans Amann B., Jaussaud J. (sous la coordination de), *Les défis culturels et sociétaux du management international*, Paris, Vuibert, chapitre 4, p. 97-124.

Apitsa S.M. (2018), « Développer les compétences interculturelles à l'aide des systèmes de valeurs dans un contexte spécifique : une plongée dans une multinationale française implantée au Cameroun ». *Management international*, vol. 22, n° 3, p . 24-38.

Apitsa S. M. (2012), *La place de la dimension ethnique dans le management interculturel des ressources humaines : le cas de trois multinationales françaises implantées au Cameroun*, ANRT, Villeneuve d'Ascq, 511 pages

Barabel M. ; Meier O. (2018), *Gestion internationale des ressources humaines*, 4ème édition, Dunod, Paris.

Barmeyer Ch. (2007), *Management interculturel et styles d'apprentissage*, Québec, Presses de l'Université Laval.

Barmeyer Ch. et Mayrhofer U. (2009), "Management interculturel et processus d'intégration : une analyse de l'alliance Renault-Nissan", *Revue Management & Avenir*, n°22, p.109-131

Bowen, H.R. (1953), *Social Responsibilities of the Businessman*. New York, NY: Harper & Row, 276 p.

Cadin L., Guérin F., F. Pigeyre (2007), *Gestion des ressources humaines*, 3ème édition, Dunod, Paris.

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <http://iae.univ-poitiers.fr>