

# MASTER MANAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

<b>ANNÉE</b>	M1
<b>INTITULÉ</b>	Management des Ressources Humaines
<b>LANGUE</b>	Français
<b>DURÉE</b>	15h CM
<b>ECTS</b>	3
<b>COMPOSANTE</b>	UFR DEG, Département de Gestion

## DESCRIPTION DU COURS

Depuis une quinzaine d'années, les entreprises, acteurs majeurs de l'économie, s'emparent progressivement du concept de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Bien que la RSE ne soit pas encore formellement intégrée dans les stratégies organisationnelles de manière universelle, celles qui choisissent de l'adopter constatent que ce sujet transversal exige une gestion particulière des ressources humaines, et soulignent ainsi l'interdépendance entre la RSE et la gestion des ressources humaines (GRH).

Qu'elles soient motivées par des avancées législatives ou par une démarche proactive et parfois innovante, les entreprises qui s'engagent dans une politique RSE impliquent inévitablement les directions des ressources humaines (DRH). Ces dernières jouent un rôle central dans la traduction opérationnelle des initiatives RSE. L'éthique des affaires, la valorisation des territoires, l'accompagnement des salariés, ainsi que le respect de l'environnement influencent de plus en plus les pratiques quotidiennes des entreprises et, par conséquent, leurs politiques RH. Des processus tels que le recrutement, la rémunération, la formation, l'intégration ou la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) s'adaptent aux défis posés par la RSE.

Ainsi, RSE et RH sont étroitement liées et doivent converger pour le bien des entreprises engagées dans cette voie. Les professionnels des deux domaines sont et seront amenés à collaborer davantage. Le cours proposé aux étudiants vise à positionner la fonction RH au sein de l'activité d'une organisation, à en décrire les principaux processus, et à les sensibiliser au quotidien des professionnels RH. Grâce à des ateliers pratiques reposant sur des études de cas, les étudiants pourront s'approprier pleinement les activités RH, identifier les contraintes et les leviers de cette fonction, et comprendre comment mettre en place une politique orientée vers la responsabilité sociétale des organisations.

## COMPÉTENCES PRINCIPALES VISÉES

A l'issue du module, les étudiants sont capables de :

- Identifier les acteurs RH, les activités dominantes du métier, et les principaux enjeux auxquels sont confrontés les RH au sein d'une organisation.
- Mettre en œuvre les différents processus RH (Recrutement, Formation, GEPP, Evaluation des collaborateurs...etc.).
- Construire une stratégie RH cohérente et globale en lien avec les objectifs organisationnels, notamment en matière de RSE.

# MASTER MANAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

## ÉVALUATION

Devoir écrit sur table d'une durée de 2 heures. L'évaluation portera à la fois sur la connaissance du métier des ressources humaines acquise par les étudiants et sur leur capacité à construire une réponse adaptée à une ou plusieurs problématiques que les professionnels en ressources humaines sont amenés à rencontrer dans leurs quotidiens.

## BIBLIOGRAPHIE DU COURS ET RESSOURCES

- Peretti, J-M. *Ressources Humaines*. 18ème Edition. Paris : Vuibert Gestion, 2022. 664 p.
- Thévenet, Maurice, et al. (2009). *Fonctions RH: politiques, métiers et outils des ressources humaines*. Pearson Education France.
- Xerfi. (s. d.). *Agnès Rambaud-Paquin, Consult'in France - Le déploiement des stratégies RSE des entreprises - Entreprise - xerficanal.com*. Copyright © 2018 Xerfi.  
[https://www.xerficanal.com/business/emission/Agnes-Rambaud-Paquin-Le-deploiement-des-strategies-RSE-des-entreprises\\_3745081.html](https://www.xerficanal.com/business/emission/Agnes-Rambaud-Paquin-Le-deploiement-des-strategies-RSE-des-entreprises_3745081.html)