

Master 1 de « Droit des ressources humaines et protection sociale »
Cours de « Diagnostic stratégique des Ressources Humaines »
Unité III – Outils du management de l'entreprise

Intervenant : Flavien TCHAPGA

Objectifs

Deux principaux objectifs sont au cœur de ce cours. Le premier consiste à amener les étudiants à comprendre les processus stratégiques. Après un retour rapide sur les fondements de l'analyse stratégique, on abordera les outils forgés par cette discipline. Le second objectif consiste à développer chez les étudiants la capacité à mobiliser les outils analysés auparavant dans les problématiques GRH.

Méthodologie

La démarche pédagogique favorisera l'appropriation des outils de l'analyse stratégique appliqués à la GRH par une mise en pratique dans le cadre de travaux de groupe. L'organisation d'exposés suivis de débats sur les thématiques GRH choisies pour leur pertinence dans le contexte guadeloupéen permettra l'appropriation recherchée. Les groupes de travail constitués plancheront sur une des thématiques retenues.

Progression pédagogique

Introduction

1^{ère} Partie : Introduction à l'analyse stratégique.

1. Le pourquoi de la stratégie et des décisions stratégiques
2. Les évolutions de la pensée stratégique
3. Les niveaux d'analyse en matière de stratégie
4. Le diagnostic stratégique : approches et outils
- 4.1. Le diagnostic externe
- 4.2. Le diagnostic interne

2^{ème} Partie : La gestion stratégique des RH : analyse et application dans le contexte guadeloupéen

1. La gestion stratégique des RH : de quoi parle-t-on et pourquoi ?
- 1.1. Les spécificités des RH en tant que ressource productive
- 1.2. Les spécificités de l'organisation utilisatrice des RH
- 1.3. Les spécificités de l'environnement pourvoyeur de la ressource
2. La variété des enjeux stratégiques
- 2.1. Les enjeux au regard de l'environnement interne
- 2.2. Les enjeux par rapport à l'environnement externe
3. Une mise en pratique dans le contexte guadeloupéen
- 3.1. Identification des enjeux et des thématiques GRH pertinents
- 3.2. formulation des réponses stratégiques

Conclusion

Intervenant

Durée

Flavien TCHAPGA, Docteur en économie
Enseignant à I2M Sup de Co Caraïbes
Chercheur rattaché au Groupe Réseaux Jean Monnet,
Université Paris 11

Durée : 20 heures réparties en 5 séances de 4 heures.
Pré-requis : Connaissance des principales problématiques en GRH

Evaluations

Deux évaluations sont prévues : 1° Exercice d'application portant sur une thématique GRH en rapport avec les spécificités du contexte (le groupe de travail sera l'entité évaluée) ; 2° Contrôle classique et individuel de connaissances.

Bibliographie conseillée

A - Ressources Humaines

- 1° Cegos (2004), La fonction ressources humaines, Paris.
- 2° PERETTI J-M (2005), Gestion des ressources humaines, Vuibert Paris.
- 3° TARONDEAU J-C. (1998), Le management des savoirs, coll. Que sais-je, PUF, Paris
- 4° TRICLIN A. & ARBOUCH P. (2007) ; Les tabous dans l'entreprise ; Ed. d'Organisation, Paris

B - Analyse stratégique

- 1° DESREUMAUX A. (1998) Stratégie, Dalloz.
- 2° KOENIG G. (1996) Management Stratégique : Paradoxes, Interactions et apprentissage, Nathan
- 3° PORTER M. (1986), L'avantage Concurrentiel ; InterEdition.
- 4° STRATEGOR (1988) ; Stratégie, Structure, Décision, Identité ; Interedition.