

**UNIVERSITE TOULOUSE 1
INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES**

**MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
2^{ÈME} ANNÉE
SPÉCIALITÉ CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES**

Année universitaire 2008-2009

**R E S P O N S A B L E
A S S A A D E L A K R E M I
M A Î T R E D E C O N F E R E N C E**

INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES
2 RUE DU DOYEN GABRIEL MARTY - 31042 TOULOUSE CEDEX 9
TÉLÉPHONE : 05 61 63 56 86 – TÉLÉCOPIE : 05 61 63 56 56
e-mail : jacqueline.lambert@iae-toulouse.fr
www.iae-toulouse.fr

Présentation générale

Le Master Management des Ressources Humaines est un diplôme de fin d'études universitaires qui vise à former des étudiants aptes à intégrer des fonctions d'encadrement, d'expertise et de soutien dans les différents métiers des Ressources Humaines.

Le diplôme est composé de deux années d'études (4 semestres) totalisant 120 crédits ECTS (European Credit Transfert System).

La seconde année (M2), offre des parcours de formation différenciés aux étudiants à travers 2 spécialités professionnalisées :

1. spécialité Fonction Ressources Humaines
2. spécialité Conseil en Ressources Humaines

Le Master Management des Ressources Humaines permet également la validation d'un parcours Recherche qui prépare les étudiants au Doctorat en Sciences de Gestion.

Spécialité Conseil en Ressources Humaines

La spécialité Conseil en Ressources Humaines offre les enseignements nécessaires à l'apprentissage des métiers du conseil. Elle prépare à l'expertise pour intégrer des cabinets conseils, d'experts, ou des instituts privés du domaine.

L'accès en 2ème année du Master Management des Ressources Humaines -M2- est ouvert

- aux étudiants ayant validé les 60 crédits de la 1^{ère} année du Master Management des Ressources Humaines, et satisfait aux conditions d'évaluation des unités d'enseignement spécifique.
- aux étudiants ayant validé 60 crédits d'une autre 1^{ère} année de Master Gestion, aux titulaires d'une maîtrise, d'un diplôme d'ingénieur, d'un diplôme d'école supérieure de commerce ou de tout autre diplôme jugé équivalent après réussite à la procédure d'admission (dossier académique et test TAGE-MAGE).

Programme M2 (60 crédits)

UE 1 Management des hommes et des équipes (12 ects, 75h CM)

UE 2 Droit social et relations professionnelles (8 ects, 57 h CM)

UE 3 Audit social et Contrôle de gestion (4 ects, 27 h CM)

UE 4 e-RH et communication interne (2 ects, 24 h CM)

UE 5 Management international des RH (4 ects, 30 h CM)

UE 6 Politiques RH et changement organisationnel (8 ects, 57 h CM)

UE 7 Management des rémunérations (4 ects, 30h CM)

UE 8 Métiers du conseil RH (6 ects, 48 h CM)

UE 9 Projets tutorés (4 ects, 45h TD)

UE 10 Projets professionnel et de recherche (8 ects)

UE 11 Recherche MRH

UE 11.1 théorie des organisations (4 ects, 21h CM)

UE 11.2 protocole de recherche (5 ects, 24h CM)

UE 11.3 méthodes de recherche (7 ects, 51h CM)

Les étudiants désireux de poursuivre vers un Doctorat en Sciences de Gestion, doivent réaliser un mémoire de recherche et valider 1 unité d'enseignements spécifiques par substitution à 1 UE professionnelle : UE 10.

Insertion professionnelle

Cette spécialité prépare à des emplois exercés en statut indépendant ou en tant que collaborateur de cabinets conseil en : RH, rémunération, recrutement, carrière, "outplacement", relations sociales, formation permanente, en organisation, en management, en SIRH, "coaching", "counselling" , etc. Ils correspondent à des postes de conseiller junior et d'auditeur social junior.

Partenariats

Un partenariat structurant est organisé avec l'entreprise Pierre Fabre. Il est consolidé par la participation de plusieurs entreprises et organismes aux activités de la formation (enseignements, conférences, stage etc) : ADP GSI, Airbus Industrie, ANDCP, Astrium, Crédit Mutel Midi Atlantique, Direction Régionale du Travail, EDF-GDF Services Grand Toulouse, Entreprise & Personnel, Garon Bonvalot, Goodrich Aerospace Europe, Freescale-Motorola, Groupe Andros, Hudson Global Resources, Hommes & Développement, Laboratoires Pierre Fabre, Maieutica Conseil, Merlane Consultants, Voyages Fram.

Doctorat de Sciences de Gestion

Les Masters de Gestion de l'IAE (CCA, Finance, Innovation, International, Marketing, MRH) permettent de préparer un Doctorat en Sciences de Gestion. Pour s'inscrire en Doctorat, les étudiants doivent valider dans le cadre de leur 2ème année de Master un ensemble d'UE de formation à la recherche et réaliser un mémoire de recherche. Les étudiants préparent leur Doctorat au sein de l'Ecole Doctorale Sciences de Gestion.

Partenariats scientifiques

Le Master bénéficie de l'environnement scientifique de l'Université de Toulouse I. Le programme repose notamment sur le potentiel scientifique du CRM (Centre de Recherche en Management), dont les activités (séminaires, conférences) sont partie intégrante de la formation.

UE1 : Management des Hommes et des équipes

N° I.D.	Cours : Management des Hommes et des équipes	ECTS : 12 H CM : 75
Responsable du Cours : Patrice Roussel		
<p>Objectif pédagogique</p> <p>Ce cours vise à développer des compétences en matière de management des hommes et des équipes. Il intègre des enseignements théoriques et pratiques devant conduire l'étudiant à pouvoir prendre des décisions en matière d'appréciation des personnes, de sélection et de recrutement, de mobilité et de carrière, de formation. Il articule des enseignements en comportement organisationnel, psychologie, management des ressources humaines, organisation de l'entreprise et droit du travail.</p> <p>Il est organisé en quatre parties</p> <ol style="list-style-type: none">1- Sélection et appréciation des personnes1- Recrutement et intégration2- Gestion de la mobilité et des départs3- Management de la formation <p>Un cycle de conférences en comportement organisationnel est également organisé, en français et en anglais.</p> <p>Pré-requis : Lecture de deux ouvrages parmi la liste jointe</p> <p>Evaluation : Epreuve orale</p> <p>Bibliographie :</p> <ul style="list-style-type: none">- Cadin, L., Guérin, F. et Pigeyre, F. (1997), <i>La gestion des ressources humaines</i>, Paris : Dunod. (nouvelle édition en 2002)- Dolan, S.L., Gosselin E., Carrière J., Lamoureux G. (2002). <i>Psychologie du travail et comportement organisationnel</i>. Montreal : Gaetan Morin, 3^{ème} édition- Dolan, S.L. et Schuler, R.S. (1995). <i>La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000</i>, Saint-Laurent, ERPI, 2^{ème} édition. (nouvelle édition en 2002)- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. et Cardy, R.L. (1998). <i>Managing Human Resources</i>. Upper Saddle River, N.J. : Prentice-Hall, 2^{ème} édition. (4^{ème} édition internationale en 2004)- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003), <i>Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work</i>, 8th edition, Prentice-Hall- Guillot et Rouquié (1996). <i>La formation au coeur de l'entreprise</i>. Paris: Retz- Weiss, D. (1999), <i>Les ressources humaines</i>, Paris : Editions d'Organisation- Lemoine, C. et Bernaud, J.L. (2000). <i>Traité de psychologie du travail et des organisations</i>. Paris : Dunod- Petit, F. & Dubois, M. (2000). <i>Introduction à la Psychosociologie des Organisations</i>. Paris : Dunod- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (2002), <i>Comportement humain et organisation</i>, Village Mondial, 2^{ème} édition		

UE 2 : Droit social et relations professionnelles

N° I.D.	Cours : Droit social et relations professionnelles	ECTS 8 H CM 57
Responsable du Cours: Brigitte Reynes		
<p>Contenu pédagogique</p> <p>Relations individuelles : le contrat de travail, la cessation du contrat Le droit de l'emploi Les conventions collectives Le système des relations professionnelles Les syndicats Les conflits du travail La dimension européenne du droit du travail et des relations professionnelles</p> <p>Pré-requis</p> <p>Aucun</p> <p>Evaluation</p> <p>Epreuve écrite portant soit sur le droit social, soit sur les relations professionnelles</p> <p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none">- Pelissier, Lyon-Caen, et Supiot, <i>Manuel de droit du travail</i>- Landier, H. Labbe, D. <i>Les organisations syndicales en France</i>		

UE3 : **Audit social et contrôle de gestion**

N° I.D.	Cours : Audit social et contrôle de gestion	ECTS : 4 H CM : 27
Responsable du Cours : M. Goux		
<p>Objectif pédagogique</p> <p>Le module a pour premier objectif de sensibiliser les étudiants à la dimension financière des ressources humaines. Il repose sur l'application de la démarche du contrôle de gestion aux aspects sociaux des organisations. La deuxième partie du cours s'intéresse à l'audit social et à la contribution qu'il peut apporter à la performance de l'entreprise.</p> <p>Pré-requis : Aucun</p> <p>Evaluation : Epreuve écrite</p> <p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none">- Martory, B., <i>Contrôle de gestion sociale</i>, Dunod.- Igalens, J., <i>Audit des ressources humaines</i>, Liaisons		

UE 4 : e- RH et communication interne

N° I.D.	Cours : e- RH et communication interne	ECTS : 2 H CM : 24
Responsable du Cours : Karim Mignonac		
<p>Objectif pédagogique</p> <p>Le cours mobilise les théories de l'information et de la communication en sciences sociales afin de mieux cerner les enjeux RH en termes de communication interne.</p> <p>Il s'intéresse en particulier aux aspects suivants</p> <ol style="list-style-type: none">1- Conduite du changement et communication2- Politique RH et communication interne3- Recrutement, gestion des carrières & SIRH4- Formation et knowledge management5- Bases de données et rémunération6- Dialogue social et intranet <p>Le cours intégrera une introduction aux systèmes d'information en RH sous forme de conférences professionnelles.</p> <p>Pré-requis</p> <p>Lecture d'un ouvrage parmi la liste jointe</p> <p>Evaluation</p> <p>Contrôle continu</p> <p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none">- Knapp, M.L. & Daly, J.A. (2002), <i>Handbook of Interpersonal Communication</i>, Sage.- Duterme, C.(2002), <i>La communication interne en entreprise</i>, De Boeck.- Libaert, T.& d'Almeida, N.(2002), <i>La communication interne</i>, Dunod-Topos.- Bietry, F. (2002), <i>e-GRH, Entre promesses et interrogations</i>, Ems.		

UE 5 : Management international des ressources humaines

N° I.D.	Cours : Management international des ressources humaines	ECTS : 4 H CM : 30
Responsable du Cours : Assâad El Akremi		
<p>Objectif pédagogique Le module s'intéresse aux enjeux et aux défis entraînés par la dimension internationale des humaines. Trois enseignements le composent. Le premier met en exergue les problématiques suscitées p internationale des entreprises. Le deuxième s'intéresse plus spécifiquement aux questions liées à internationales des salariés. Enfin, le troisième enseignement aborde la question de la gestion d internationales et du management interculturel.</p> <p>Pré-requis : Connaissance des pratiques RH au niveau local</p> <p>Evaluation : Contrôle continu</p> <p>Bibliographie - Dowling, P., <i>International Human Resource Management</i>, Thomson Learning</p>		

UE 6 : Politiques RH et changement organisationnel

N° I.D.	Cours : Politiques RH et changement organisationnel	ECTS : 8 H CM : 57
Responsable du Cours : Assâad El Akremi		
<p>Objectif pédagogique</p> <p>Ce cours vise à développer des compétences en matière de conduite du changement organisationnel. Les décisions stratégiques de l'entreprise en matière de changement organisationnel sont analysées à partir des cadres théoriques et pratiques de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale. Le diagnostic et la conduite du changement sont étudiés selon des approches théoriques, méthodologiques et pratiques communes à la sociologie des organisations et au management. Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est analysée comme méthodologie de la conduite du changement en matière de gestion proactive et réactive des ressources humaines.</p> <p>Les trois parties du cours sont par conséquent intitulées</p> <ol style="list-style-type: none">1- Gouvernance et responsabilité sociale2- Diagnostic et conduite du changement3- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences <p>Pré-requis</p> <p>Lecture de deux ouvrages parmi la liste jointe</p> <p>Evaluation Epreuve orale</p> <p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none">- Amadiou, J.F. et Cadin, L. (1996). <i>Compétence et organisation qualifiante</i>. Paris : Economica.- Bernoux, P. (1995). <i>La sociologie des organisations</i>. Paris : Le Seuil, collection « Points », 3^{ème} édition.- Crozier, M. et Friedberg, E. (1977). <i>L'acteur et le système</i>. Paris : Le Seuil.- Delobbe, N., Karnas, G. et Vandenberghe, C. (2003). <i>Evaluation et développement des compétences au travail</i>, Volume 1, Presses Universitaires de Louvain. 2003.- Desreumaux, A. (1998), <i>Théorie des Organisations</i>, Paris : Editions Management et Société, collection Les Essentiels de la gestion.- Gilbert, P. et Aubret, J. (2003). <i>L'évaluation des compétences</i>. Bruxelles : Mardaga- Lévy-Leboyer, C. (1996). <i>La gestion des compétences</i>. Paris: Les Editions d'Organisation.- Igalens, J. (2004). <i>Tous responsables</i>. Paris : Les Editions d'Organisation.- Le Boterf, G. (1994). <i>De la compétence</i>. Paris: Les Editions d'Organisation.- Le Boterf, G. (2000). <i>Compétence et navigation professionnelle</i>. Paris, Les Editions d'Organisation- Mabey, C., Salaman, G. et Storey, J. (1998). <i>Strategic Human Resource Management</i>. Sage.- Rojot, J. (2003). <i>Théorie des Organisations</i>. Paris : Eska.- Thierry, D. (1990). <i>La gestion Prévisionnelle et Préventive des Emplois et des Compétences</i>, Paris : Editions L'Harmattan.- Weiss, D. (1999), <i>Les ressources humaines</i>, Paris : Editions d'Organisation.		

UE 7 : Management des rémunérations

N° I.D.	Cours : Management des rémunérations	ECTS : 4 H CM : 30
Responsable du Cours : Patrice Roussel		
<p>Objectif pédagogique</p> <p>Le cours vise à permettre aux étudiants de connaître les différentes composantes d'un système global de rémunération, d'en comprendre les logiques de fonctionnement et d'en connaître les contraintes règlementaires. Il doit permettre aux étudiants de proposer des politiques cohérentes alliant les éléments monétaires et non monétaires, immédiats et différés. Les étudiants devront également avoir une bonne maîtrise des modalités de mise en place des compléments de retraite et de prévoyance, ainsi que des systèmes d'intéressement et de partage des résultats.</p> <p>Ce cours se constitue de trois parties</p> <ol style="list-style-type: none">1- Stratégie de rémunération2- Systèmes de partage des profits et actionnariat1- Epargne d'entreprise et retraites <p>Pré-requis :</p> <p>Lecture de deux ouvrages parmi la liste jointe</p> <p>Evaluation :</p> <p>Contrôle continu ou examen</p> <p>Bibliographie :</p> <ul style="list-style-type: none">- Lautier, G. (1993). <i>Les rémunérations</i>. Paris: Maxima- Milkovich, G.T. et Newman, J.M. (1990). <i>Compensation</i>. Homewood, IL : BPI-Irwin (3ème édition)- Peretti, J.M. et Roussel, P., Eds, (2000). <i>Les rémunérations, politiques et pratiques pour les années 2000</i> Paris : Editions Vuibert, collection Entreprendre, série Vital Roux- Rabatel, D. (2002). <i>Pratique de la paie</i>. Paris : Editions d'Organisation- Roussel, P.(1996).Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Paris : Economica- Sire, B. et David, P. (1993). <i>Gestion stratégique des rémunérations</i>. Paris : Liaisons- Taiëb, J. (2002). <i>Paie et Administration du Personnel</i>. Paris : Dunod- Taiëb, J. et Le Huerou, F.(2003). La masse salariale. Paris : Dunod- Thériault, R. et St-Onge, S.(2000). Gestion de la rémunération : théorie et pratique, Boucherville : Gaëtan Morin		

UE 8 : Métiers du conseil RH

NI.D.	Cours :	ECTS : 6 H TD : 48
Responsable du Cours : Stéphane Adnet (Cabinet Merlane)		
<p>Le cours aborde les spécificités du métier de consultant en RH en termes de compétences, de motivations, de conditions de succès et de déontologie. La gestion d'un cabinet de conseil est aussi étudiée en termes d'animation d'une équipe et de commercialisation des outils RH. Enfin, les activités d'outsourcing sont présentées comme une orientation future des métiers du conseil RH.</p> <p>Cadre général du conseil RH</p> <ol style="list-style-type: none">1- Le secteur d'activité, les acteurs, la commercialisation2- Nouveaux métiers, nouvelles approches3- Outsourcing, netsourcing4- Activités outsourcées : recrutement, formation, gestion et administration, hot-line sociale DRH externalisée <p>Le consultant, pivot central du développement du cabinet</p> <ol style="list-style-type: none">1- Les compétences de consultant2- Les différents statuts : stagiaire, junior, senior, chef de mission, associé <p>Pré-requis : Aucun</p> <p>Examen : Contrôle continu et examen Dossier réalisé par chaque étudiant à partir d'une situation de conseil</p> <p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none">- Louart, P. <i>Succès de l'intervention en GRH</i>, Ed Liaisons- <i>Savoir pour agir</i> Chris Argyris Inter Editions		

UE 9 : Projets tutorés

N.I.D.	Cours : Projets tutorés	ECTS : 4 H TD : 45
Responsable du Cours : Assâad El Akremi		
<p>Les projets tutorés permettent aux étudiants d'apprendre le travail en équipe sur des problématiques opérationnelles en conseil ressources humaines. Chaque étudiant participe à trois projets tutorés portant par exemple sur la préparation d'une fiche outil sur une pratique RH, l'animation d'un évènement RH (conférence, table ronde, etc.) ou la réalisation d'un projet innovant en RH (ex. speed recruit, enquête sur les anciens du diplômes CRH, etc.)</p> <p>Pré-requis : Aucun</p> <p>Examen : Contrôle continu</p> <p>Bibliographie : Dépendante de la thématique du projet</p>		

UE 10 : Projets professionnel et de recherche

N° I.D.	Cours : Projet professionnel et de recherche	ECTS : 8 H TD: 50
Responsables : Enseignants référents		
<p>Objectif pédagogique</p> <p>Le projet professionnel et de recherche de l'étudiant est présenté sous forme de mémoire de Master MRH. Ce projet doit montrer les capacités d'expertise d'un étudiant dans un domaine précis, à l'issue de sa formation et d'un stage de six mois minimum en entreprise. Cette expertise repose sur la démonstration de ses capacités d'analyse théorique et de résolution de problèmes complexes en management des ressources humaines. Le mémoire de Master est un document composé de deux parties d'égal volume, l'une consacrée à l'étude théorique approfondie d'un domaine de MRH en lien direct avec le sujet du stage, l'autre, aux réalisations du stage professionnel.</p> <p>Le stage professionnel doit être réalisé dans un service de Ressources humaines d'une entreprise ou d'un établissement public, ou dans une entreprise de prestation de services ou de conseil en ressources humaines. Le stage doit conduire l'étudiant à réaliser un projet visant au développement de la fonction ressources humaines d'une organisation. Chaque étudiant est encadré par un enseignant référent de la formation. L'encadrement de l'étudiant est assuré en entreprise par un maître de stage.</p> <p>Evaluation : Cf.ci dessus</p> <p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none">- Igalens, J. et Roussel, P. (1998). Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines. Paris: Economica- Quivy, R. et Van Campenhoudt, L. (1988). <i>Manuel de recherche en sciences sociales</i>. Paris : Dunod- Thiétart, R.A. et al. (1999). <i>Méthodes de Recherche en Management</i>. Paris : DunodWacheux, F. (1996). <i>Méthodes qualitatives et recherche en gestion</i>. Paris : Economica		

UE 11.1 : Théorie des organisations

N° I.D.	Cours : Théorie des organisations	ECTS : 4 H CM: 21
Responsable du Cours : Assaad El Akremi		
Objectif pédagogique Les objectifs du cours sont de présenter les éléments fondamentaux d'une compréhension des modes et des principes d'organisation dans les entreprises dans sa diversité et sa complexité. Les principales approches théoriques sont présentées et analysées en les confrontant à des articles de recherche publiés dans des revues classées par le CNRS. Le but est de développer auprès des étudiants en Master 2 Recherche, une maîtrise des concepts fondateurs en théorie des organisations, et un recul critique leur permettant d'exploiter ces concepts dans leurs recherches futures. Contenu <ol style="list-style-type: none">1) Une approche politique de l'organisation : pouvoir, agence et gouvernance2) Une approche psychosociale de l'organisation : groupe, motivation et leadership3) Une approche contingente de l'organisation : configurations, écologie et adaptation4) Une approche néo-institutionnaliste de l'organisation : isomorphisme et légitimité5) Une approche postmoderne de l'organisation : la déconstruction critique ? Pré-requis La connaissance des bases des théories des organisations (écoles classiques, écoles des relations humaines) est souhaitable, même si ces bases seront rappelées progressivement dans le cours. Evaluation Examen Bibliographie <ul style="list-style-type: none">▪ Rojot, J. (2005). Théorie des Organisations, 2^{ème} édition, Paris, ESKA.▪ Livian, YF (2008). Organisation : théories et pratiques, 4^{ème} édition, Paris, Dunod.▪ Boyer, L & Equilbey, N. (2003). Organisation : théories et applications, Paris, Ed. Organisation		

UE 11.2 : **Protocole de recherche**

N° I.D.	Cours : Protocole de recherche	ECTS : 5 HCM : 24
Responsable du Cours : Jacques Igalens		
<p>Objectif pédagogique Former les étudiants à l'écriture d'articles scientifiques dans des revues académiques</p> <p>Evaluation Contrôle continu</p> <p>Bibliographie – Igalens, J. et Roussel, P. (1998). Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines. Paris: Economica</p>		

UE 11.3 : Méthodes de recherche

N° I.D.	Cours : Méthodes de recherche	ECTS : 7 HCM: 9
Responsable du Cours : Jean-Pierre NEVEU		
<p>Objectif pédagogique</p> <p>Se familiariser avec la théorie et les applications de diverses approches en matière d'analyse qualitative :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'approche herméneutique- L'approche « <i>grounded theory</i> »- L'approche ethnométhodologique <p>Evaluation :</p> <p>Une étude ce cas analysée en groupe</p> <p>Bibliographie</p> <p>De Queiroz,, J.-M., et Ziolkovski, M. 1994). <i>L'interactionnisme symbolique</i>. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.</p> <p>Des articles de revues académiques sont aussi communiquées en cours.</p>		

UE 11.3 : Méthodes de recherche

N° I.D.	Cours : Méthodes de recherche	ECTS : 7 HCM: 24
Responsable du Cours : Sandrine Casanova		
<p>Objectif pédagogique</p> <ul style="list-style-type: none">- Renforcer les outils de statistique inférentielle par l'étude des tests paramétriques et non paramétriques,- Approfondir le modèle de régression linéaire (corrélation partielle, choix du meilleur modèle, problèmes de multicolinéarité, observations influentes et aberrantes, vérification des hypothèses)- Comparer les moyennes d'une variable dépendante dans différentes populations à l'aide de l'analyse de variance- prédire les valeurs prises par une variable catégorielle, le plus souvent binaire, à partir de variables explicatives continues à l'aide de la régression logistique. <p>Evaluation : Une étude ce cas analysée en groupe</p> <p>Bibliographie</p> <p>"Tests non paramétriques avec application à l'économie et à la gestion", Georges PUPION, Pierre-Charles PUPION, ED ECONOMICA 1998, Collection Statistique Mathématique et Probabilités</p> <p>« Analyse de données avec SPSS », Manu Carricano, Fanny Pujol, ED Pearson Education France 2008, collection Synthex</p> <p>« Statistique pour économistes et gestionnaires, Brigitte Tribout, ED Pearson Education France 2007</p> <p>"Statistique appliquée à la gestion", Vincent GIARD, ED ECONOMICA 2003, Collection Gestion</p> <p>« Statistique~: méthodes pour décrire, expliquer et prévoir », Michel TENENHAUS, ED DUNOD 2007</p> <p>"Econométrie", William GREENE, ED PEARSON EDUCATION 2005.</p>		

UE 11.3 : Méthodes de recherche

N° I.D.	Cours : Méthodes de recherche	ECTS : 7 HCM: 18
Responsable du Cours : Christian Vandenberghe		
<p>Objectif pédagogique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise de la démarche de construction d'une recherche quantitative en sciences sociales incluant le cadre théorique, la mise au point des instruments, l'analyse de données, et les tests d'hypothèses - Développer une compréhension fine des différents aspects de l'analyse quantitative de données : analyses factorielles exploratoires et confirmatoires, analyses de régression, tests de médiation et de modération, et analyse d'équations structurelles. - Etre capable de déterminer les apports et contributions d'une étude à la littérature <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse scientifique d'un article empirique sur base des critères d'évaluation d'une recherche quantitative examinés lors du cours <p>Bibliographie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kraimer, M.L., Wayne, S.J., Liden, R.C., & Sparrowe, R.T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. <i>Journal of Applied Psychology, 90</i>, 389-398. 2. Begley, T., & Lee, C. (2005). The role of negative affectivity in pay-at-risk reactions: A longitudinal study. <i>Journal of Applied Psychology, 90</i>, 382-388. 3. Griffeth, R.W., Steel, R.P., Allen, D.G., & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The employment opportunity index (EOI). <i>Journal of Applied Psychology, 90</i>, 335-349. 4. Schwab, D.P. (1980). Construct validity in organizational behaviour. In Staw, B. & Cummings, L.L. (Eds.), <i>Research in Organizational Behavior</i> (Vol. 2, pp. 3-43). Greenwich, CT: JAI Press. 5. Pillai, R., Schriesheim, C.A., & Williams, E.S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. <i>Journal of Management, 25</i>, 897-933. 6. Goodman, J.S., & Blum, T.C. (1996). Assessing the non-random sampling effects of subject attrition in longitudinal research. <i>Journal of Management, 22</i>, 627-652. 7. Podsakoff, P.M., & Organ, D.W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. <i>Journal of Management, 12</i>, 531-544. 8. Snape, E., & Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. <i>Journal of Applied Psychology, 88</i>, 152-159. 9. Aguinis, H. (2002). Estimation of interaction effects in organization studies <i>Organizational Research Methods, 5</i>, 207-211. 10. Wanous, J.P., Reichers, A.E., & Hudy, M.J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? <i>Journal of Applied Psychology, 82</i>, 247-252. 11. Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (1994). An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales. <i>Journal of Applied Psychology, 79</i>, 702-713. 12. Lam, S.S.K., Hui, C., & Law, K.S. (1999). Organizational citizenship behavior: Comparing perspectives of supervisors and subordinates across four international samples. <i>Journal of Applied Psychology, 84</i>, 594-601. 13. Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. <i>Journal of Applied Psychology, 78</i>, 98-104. 14. Hurley, A.E., Scandura, T.A., Schriesheim, C.A., Brannick, M.T., Seers, A., Vandenberg, R.J., & Williams, 		

[L.J.](#) (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 667-683.