

**WORKSHOP « De la théorie à la pratique, quels enjeux aujourd'hui pour le management et le reporting du capital humain ? », 23 et 24 juin 2016, IAE de Bordeaux.**

**Les cartes conceptuelles :  
un outil pédagogique novateur pour mieux  
représenter les croyances du capital humain  
des futurs managers : pour une meilleure  
appréhension et pratique.**

**Anne Goujon-Belghit**

Maître de Conférences en Sciences de Gestion  
Université de Bordeaux - IAE Bordeaux  
Laboratoire de recherche : IRGO

**Olfa Gréselle-Zaibet**

Maître de Conférences en Sciences de Gestion  
Université de Lorraine, UFR ESM - IAE Metz  
Laboratoire de recherche : CEREFIGE, EA 3942

# Introduction...

- ✓ Un intérêt croissant pour le capital humain.
- ✓ Pas de formation dédiée spécifiquement au capital humain.
- ✓ Seulement quelques Chaires dédiées au capital humain.
- ✓ Un besoin qui vient du terrain (enjeu : former les futurs managers).
- ✓ Intérêt réciproque (chercheurs et praticiens) (changer les pratiques et sortir de la simple rhétorique managériale).

# Une nouvelle approche pédagogique pour appréhender le capital humain...

Objectif pédagogique : **Pédagogie inversée : mobilisation de cartes conceptuelles.**

- ✓ Capter l'état de connaissance des étudiants sur la notion de capital humain à l'instant T.
- ✓ Associer les étudiants à la démarche de construction et de consolidation de leurs connaissances pour une meilleure appréhension.

Problématique :

***Quelle est la connaissance des étudiants sur le concept de capital humain?***

# Plan...

1/ Cadre conceptuel

2/ Choix méthodologiques

3/ Analyse, résultats et discussion

# 1/ Le cadre conceptuel

## *Le capital humain...*

✓ Une conceptualisation controversée...

✓ Un concept multiniveaux

(Ployart, Moliterno, 2011; Ployhart, Nybery, Reilly, Maltarich, 2014; Crocker and Eckardt, 2014; Liu, 2014; Coff and Raffiee, 2015)

✓ Les typologies

(Lepak and Snell, 1999; Ordonez de Pablos, 2004; (McDermott and ali., 2013)

# 1/ Le cadre conceptuel (suite)

## ***Les cartes conceptuelles...***

- ✓ Outil novateur favorisant l'apprentissage actif des étudiants.
- ✓ Origine de son intérêt (Novak et Gowin, 1984 ; Novak et Musonda, 1991).
- ✓ Enraciné en psychologie cognitive : *Théorie de l'assimilation de nouvelles connaissances* d'Ausubel (1962) ; *Théorie « semantic networking theory »* (Jonassen et col. 1997).
- ✓ Projets de recherche scientifiques (en génie informatique, en sciences, en éducation ou encore dans le domaine médical...) portant sur les modes d'évaluation des apprentissages des étudiants (Toral et al, 2007 ; Delorme et al., 2004 ; Vega-Riveros et al., 1998 ; Kolb et Shepherd, 1997 ; Horton et al. 1993 ; Hoz et al., 1990).

## ***Les cartes conceptuelles (suite) ...***

- ✓ Plusieurs formes de raisonnement.
- ✓ Evolutives et réalisées à la main ou à l'aide de logiciels spécialisés comme CmapTools®.
- ✓ Construites autour de concepts, de nœuds et de liens (Quintin, 1998) afin de répondre à une problématique précise posée par l'enseignant.
- ✓ Absence d'intermédiaire entre le constructeur de la carte et le sujet (à la différence des autres cartes) (Chemanguui et Noël, 2009).
- ✓ Multiples utilisations (Typologie de Quintin, 1998).
- ✓ Limites : ne permettent pas forcément de visualiser les mécanismes à la base d'une mémorisation (Trébucq, 2012) ; difficile à appréhender par l'apprenant (sans une formation préalable) et consommatrice de temps (notamment pour les domaines complexes (Camperell et Reeves, 1992).

## 2/ Choix méthodologiques

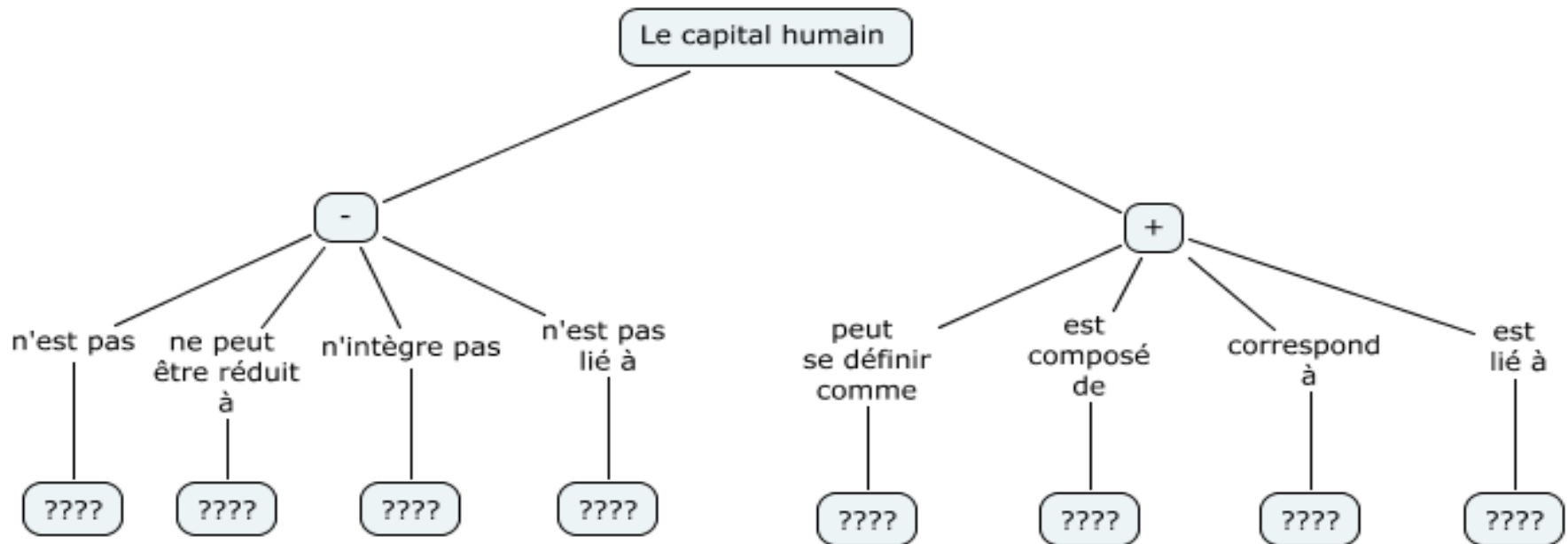
- ✓ Approche épistémologique : constructivisme
- ✓ Méthodologie qualitative
- ✓ Groupe d'étudiants de différentes promotions (182 cartes conceptuelles réalisées)
- ✓ Cours : Management ; Gestion des Ressources Humaines ; Gestion Stratégique des Ressources Humaines
- ✓ Construction de cartes conceptuelles
- ✓ Analyse par thèmes clés identifiés en amont



<b>Formations</b>	Master 2 Management of Human Resources and Organization (M2MRHO)	Master 2 Labor Relations, Negotiation and Organizations (M2RTNO)	5th year pharmacy	Master 2 <u>Human Resources</u> (RH)	Master 2 <u>Human Resources</u> (RH)	Master 2 Conseil et Management des Organisations à But Non Lucratif (OBNL)	Master 1 Marketing	Master 1 Marketing	Master 2 Gestion des Entreprises Familiales et Patrimoniales ... (GEFP)
<b>Year university</b>	2015-2016	2015-2016	2015/2016	2015/2016	2014/2015	2014/2015	2014/2015	2015/2016	2014/2015
<b>Title and of hours of education achieved</b>	Strategic Management of Human Resources (15 hours, 6 hours devoted to human capital).	Strategic Planning of Human Resources (15 hours, 6 hours devoted to human capital).	Management (8h soit 3h devoted to human capital).	Strategic Human Resource Management (12 H, 4 h devoted to human capital).	Strategic Human Resource Management (12 H, 4 h devoted to human capital).	Human Resource Management (14 h, 4 h devoted to human capital).	Human Resource Management (20 h, 4h. devoted to human capital).	Human Resource Management (20 h, 4 h. devoted to human capital).	Human Resource Management (12h, 4 h. devoted to human capital).
<b>Type of public</b>	18 students in FI 15 students in FC.	7 students in FC	53 students in FI	21 students in FI	26 students in FI	15 students in FC	15 students in FI	17 students in FI	17 students in FI

Problématique n°1 :  
Définir le capital humain  
(15 min)

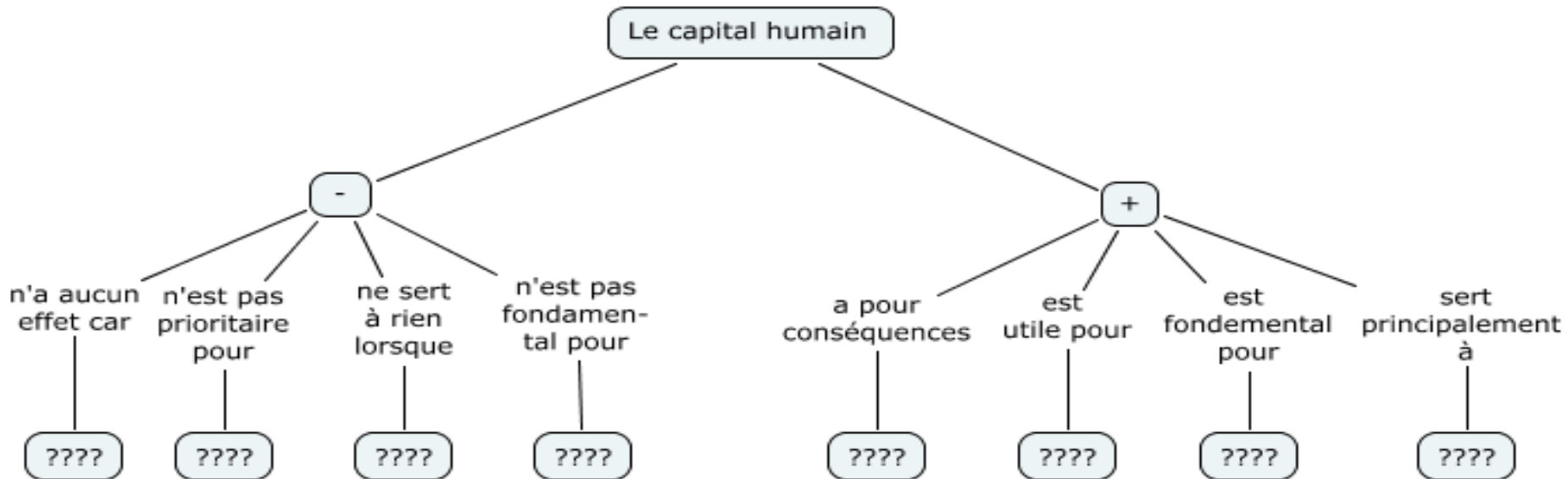
**Q1. Qu'est-ce que le capital humain d'une entreprise ?**



*Les différentes branches sont ici indiquées à titre purement indicatif*

Problématique n°2 :  
Enjeux du capital humain  
(15 min)

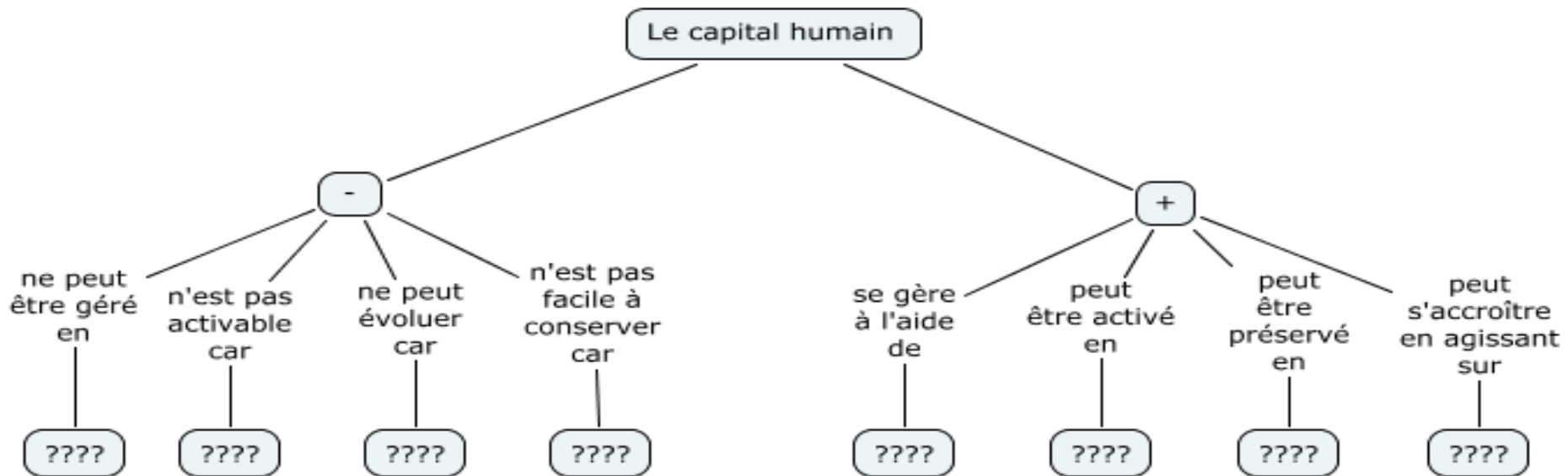
**Q2. A quoi sert le capital humain dans une entreprise ?**



*Les différentes branches sont ici indiquées à titre purement indicatif*

# Problématique n°3 : Management du capital humain (15 min)

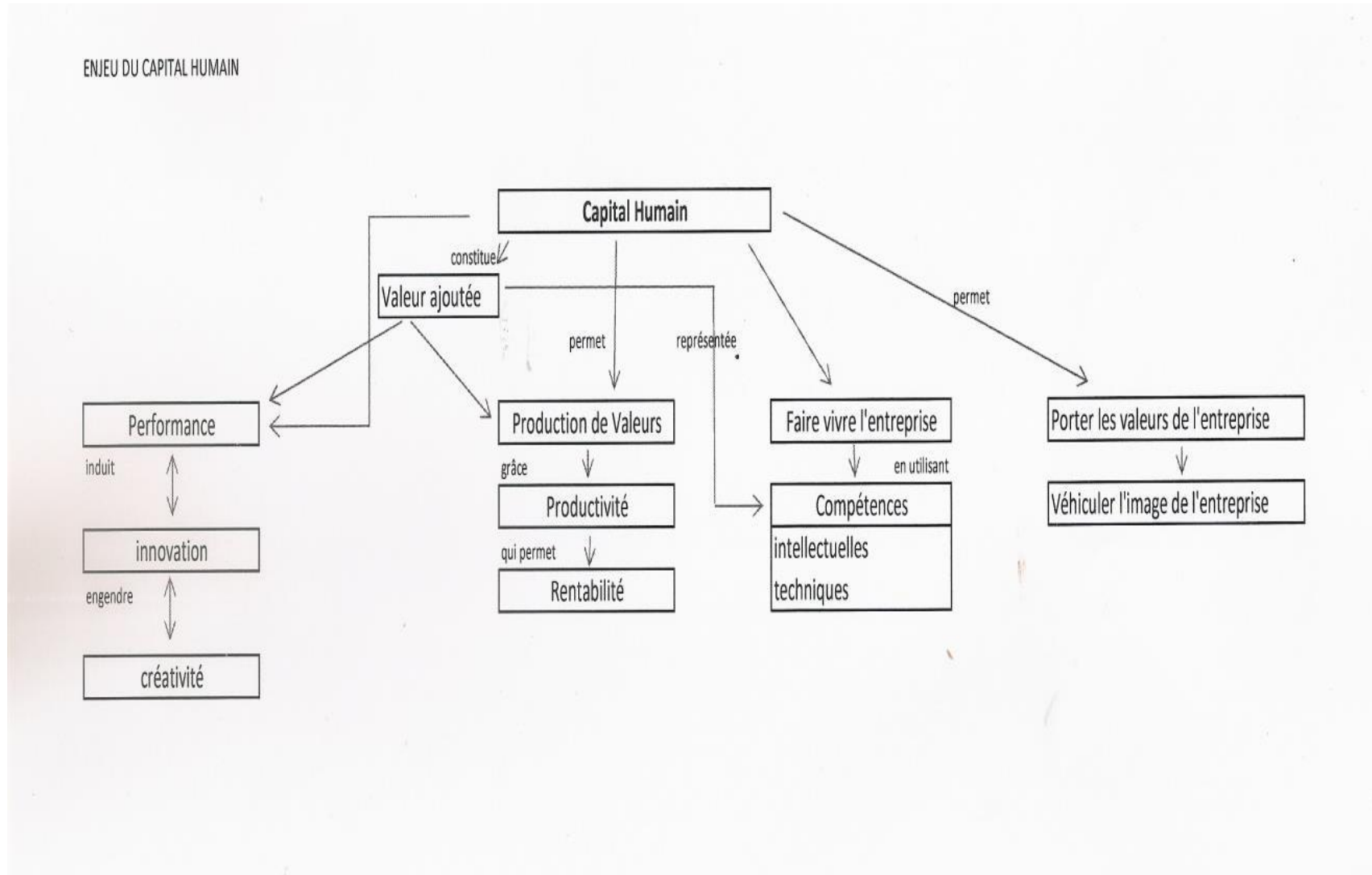
## Q3. Comment gérer le capital humain dans une entreprise ?



*Les différentes branches sont ici indiquées à titre purement indicatif*

## **3/ Résultats et discussion...**

# Example of a conceptual map performed by students



## How can you define the human capital of an organization? : The respondents' repartition

<b>Training / Diploma</b>	<b>Skills</b>	<b>Attitude/ Motivation</b>	<b>Creativity</b>
<b>TOTAL</b>	155/182	49/182	22/182
<b>Results %</b>	85,00%	27,00%	12%

## To what goal a human capital of an organization can be used for? : The respondents' repartition

Training / Diploma	Innovation	Value added/ Performance	Clients/ Satisfaction	Image/ Reputation
<b>TOTAL</b>	44/182	105/182	10/182	40/182
<b>Results %</b>	24,00%	58,00%	5,40%	22,00%



# How do we manage human capital?

<b>Training / Diploma</b>	<b>Forecast</b>	<b>Management</b>	<b>Rationalize</b>	<b>Control risks</b>
<b>TOTAL</b>	14/182	98/182	70/182	19/182
<b>Results %</b>	7,70%	54,00%	38,00%	10,40%

# The pedagogical dynamic using concept maps

Concept Studied : Human Capital  
3 axes  
(Definition/Issues/Management)

Student :  
Perception/ Beliefs  
Prior Knowledge Base

Reverse pedagogy:  
Feedback from teacher to students  
(Validate/evolve/Correct)  
the knowledge

Presentation and role of  
the technique of concept  
map

Analysis of Concepts Maps  
The teacher underlines the  
differences between student's  
previous knowledge and  
the theoretical model.

Conceptual Maps Elaboration:  
Structuring Thought Process

# Conclusion...

- ✓ Lien (formation antérieure et vision du monde professionnel).
- ✓ Développe (curiosité, innovation et créativité).
- ✓ Meilleure identification des éléments clés (impliqués et sollicités).
- ✓ Processus exigeant en temps (avant et au cours de la session).
- ✓ Non habitués par la démarche donc surpris voir démunis.
- ✓ Difficulté à évaluer leur degré de participation.
- ✓ Méconnaissance du concept de capital humain (des aspects centraux sont oubliés).
- ✓ Difficultés à mobiliser leur propre connaissance.
- ✓ Systèmes de formation en gestion à adapter.
- ✓ Faire évoluer nos offres de formation.
- ✓ Excellente occasion de dépasser nos propres croyances sur les connaissances des élèves et être au fait de la réalité.

**Merci pour votre attention...**