

Préambule

Le réseau Référence RH a été constitué par des formations françaises de 3^{ème} cycle en gestion des ressources humaines, d'Universités et de Grandes Ecoles, dans le but de promouvoir la qualité des formations supérieures en gestion des ressources humaines. Les responsables des formations ayant constitué le réseau Référence RH mènent depuis plusieurs années une réflexion approfondie sur les principes dont le respect préside à l'excellence d'une formation de 3^{ème} cycle en ressources humaines. A travers cette démarche, Référence RH souhaite inciter les formations de 3^{ème} cycle à s'engager dans une démarche de progrès pour le plus grand profit des formés, des entreprises et de la discipline elle-même

CHARTRE REFERENCE RH

Article premier : Les formations soussignées, membres du réseau Référence RH, s'engagent à améliorer de manière continue la qualité de leur propre formation de 3^{ème} cycle en gestion des ressources humaines. Toutes ont un même but : aboutir à l'accréditation de ces formations ressources humaines.

Article deux : Elles considèrent que la qualité d'une formation supérieure en ressources humaines passe impérativement par le respect d'un certain nombre de principes. Ces principes concernent,

- la qualité des signataires de la charte,
- la qualité de l'organisation de la formation,
- la qualité des enseignants de la formation,
- la qualité des enseignements de la formation,

Les articles trois, quatre, cinq et six présentent la traduction concrète de ces principes par un ou plusieurs critères.

Article trois : Qualité des signataires de la charte

Seules, peuvent adhérer à la charte des formations habilitées ou reconnues par le Ministère de l'Education Nationale ou la Conférence des Grandes Ecoles en niveau 1.

Article quatre : Qualité de l'organisation de la formation

- La pédagogie doit utiliser en partie des mises en situation des formés et/ou des études de cas.
- Le programme de la formation doit comporter un stage ou une mission d'au moins 3 mois, pour la formation première et les demandeurs d'emploi en formation continue, et un rapport de stage ou de mission ou une thèse professionnelle.
- L'ouverture internationale de la formation doit être identifiable au travers de stages, de recrutements ou d'enseignements spécifiques ou non.
- Des professionnels de la fonction RH doivent participer aux procédures de sélection des participants en formation première ; ils peuvent y être associés en formation continue.
- Un suivi des diplômés doit être effectué au travers notamment de l'observation du taux de placement à court terme ou d'une surveillance du devenir sur le long terme.
- Il doit exister un processus systématique d'évaluation de la formation à la fois par les participants et par les intervenants. Cette évaluation doit, le cas échéant, se traduire concrètement dans des adaptations ou des modifications de l'organisation, de la structure de la formation, du corps enseignant,....

Article cinq : Qualité des enseignants

- Des enseignants titulaires d'un Doctorat en Gestion ou rattachés aux sciences de Gestion doivent participer à la formation.
- Les enseignements réalisés par des enseignants permanents doivent représenter un minimum de 100 heures de formation.
- Les interventions (enseignements, conférences, travaux pratiques,...) réalisées par des professionnels doivent représenter un minimum de 100 heures de formation.

Article six : Qualité des enseignements

- Le volume horaire des enseignements doit être au minimum de 300 heures.
- Les enseignements en Gestion des Ressources Humaines doivent représenter au moins un tiers du volume du total des enseignements.
- Les programmes doivent faire une place aux enseignements associés à la gestion des ressources humaines et en particulier : droit du travail, relations sociales, économie du travail, sociologie des organisations, psychologie du travail.

Article sept : Lors de la signature de la présente Charte, les formations candidates s'engagent à produire la documentation justifiant, de leur part et à leur avis, le respect des principes contenus dans la charte et des critères qui les expriment.

Article huit : Toute formation signataire est autorisée à se prévaloir de son adhésion à la Charte "Référence RH".

Article neuf : La présente charte sera portée à la connaissance des étudiants, enseignants, professionnels des Ressources Humaines avec lesquels la formation est en contact, ou toute autre personne qui peut y trouver un intérêt légitime. Tout document officiel remis à un partenaire quelconque de la formation devra être accompagné du texte du préambule et de la charte en précisant que la formation y a adhéré.

Article dix : Toute partie prenante d'une formation adhérente peut saisir le Réseau Référence RH des manquements, omissions, inexactitudes qu'il penserait avoir constaté. Cette saisine devra se faire par lettre recommandée avec accusé de réception (Réseau Référence RH, Maison des Ressources Humaines, 91 rue de Miromesnil, 75008 Paris). L'auteur devra évidemment fournir toutes les justifications à l'appui de ses assertions.