

Descriptif de module

Domaine : Economie & Services
Filière : Economie d'entreprise

1. Intitulé de module Ressources Humaines 2025-2026

Code : 5131

Type de formation :

Bachelor Master MAS DAS CAS Autres :

Niveau :

- Module de base
 Module d'approfondissement
 Module avancé
 Module spécialisé
 Autres :

Caractéristique :

Module obligatoire dont l'échec peut entraîner l'exclusion définitive de la filière selon l'art. 14, du Règlement de filière du Bachelor of Science HES-SO en Economie d'entreprise

Type :

- Module principal
 Module lié au module principal
 Module facultatif ou complémentaire
 Autres :

Organisation temporelle :

- Module sur 1 semestre
 Module sur 2 semestres
 Semestre d'automne
 Semestre de printemps
 Autres : Modules sur 4 semestres pour le cursus En Emploi

2. Organisation

Crédits ECTS : 6

Langue principale d'enseignement :

- Français Italien
 Allemand Anglais
 Autres :

3. Prérequis

- Avoir validé le module
 Avoir suivi le module
 Pas de prérequis
 Autres :

4. Compétences visées / Objectifs généraux d'apprentissage

A la fin du module l'étudiant-e devra :

- Connaître et savoir appliquer les principes du droit du travail.
- Être capable d'identifier et d'analyser les problématiques liées aux relations entre employeurs et employés (obligations de l'employeur et de l'employé, fin de contrat, rémunération) et de les solutionner en mobilisant les principes du droit et des règles spécifiques de droit du travail.
- Être capable de résoudre des cas pratiques de droit du travail, de comparer voire critiquer des décisions de justice en lien avec les bases légales applicables.
- Être capable d'expliquer l'évolution de la fonction RH et son positionnement au sein de l'entreprise et discuter avec un regard critique de ses enjeux et contraintes.
- Connaître le champ, les objectifs, les concepts, les tâches, les courants et l'évolution du management des ressources humaines dans l'entreprise, ainsi que l'importance de la GRH pour la gestion de l'entreprise.
- Être capable de distinguer les différents rôles et modes organisationnels de la fonction RH dans l'entreprise.

- Connaître les processus, les instruments, les outils notamment numériques et indicateurs du management des RH, savoir les appliquer et les mettre en relation.
- Pouvoir identifier les principales composantes du pilotage stratégique et politique du management des ressources humaines.
- Être capable de mettre en œuvre une politique et des processus du management de RH.
- Pouvoir collaborer de façon constructive avec les responsables de la fonction ressources humaines.
- Savoir intégrer les enjeux en matière de durabilité, d'égalité des chances et de diversité dans la gestion des ressources humaines.

5. Contenu et formes d'enseignement

- Définition, législation et sources, formation, objet, parties, et forme d'un contrat de travail.
- Obligations des travailleurs : obligation de diligence et fidélité, heures supplémentaires, responsabilité du travailleur.
- Obligations des employeurs : rémunération, salaire en cas d'absence du travailleur, vacances et congés, protection de la personnalité du travailleur, certificat de travail.
- Fin du contrat : causes ordinaires et extraordinaires d'extinction.
- Aperçu de la procédure et du fonctionnement du Tribunal des prud'hommes.
- L'évolution de la fonction RH et de son positionnement au sein de l'organisation.
- Les processus de GRH principaux : Stratégie et fonction RH, RSE, lien intergénérationnel, recrutement, évaluation, rémunération, gestion des carrières, talent management, et modèles de travail (télétravail...), rémunération, marque employeur, projet RH.
- Le rôle et les responsabilités RH du manager, la collaboration avec les responsables RH.
- L'évolution digitale des activités de la fonction RH et son impact sur les processus RH traditionnels.
- Les indicateurs et chiffres principaux de la GRH.

Formes d'enseignement Gestion Stratégique des RH : Présentations pratico-théoriques, support de cours comprenant théorie et exercices, pédagogie inversée avec un quiz en début de cours pour parfaire l'assimilation des connaissances avec un échange collégial, immersion en entreprise, témoignage, coaching, cas pratiques (réels ou fictifs), analyses de cas d'actualité.

Divers supports didactiques peuvent être utilisés selon les thèmes (documentaires, études de cas, cas pratiques audio-visuels, quiz). Participation active des étudiant-e-s (notamment par la résolution d'études de cas en groupe).

Intégration des notions théoriques grâce à un projet de groupe « RH2030 » effectué par les étudiant-es auprès d'une entreprise / institution / start-up de la place. Les étudiant-es, rendus ainsi pleinement acteurs, vont devoir choisir une entreprise, établir un diagnostic RH avec des pistes de solutions d'amélioration et des recommandations de mise en œuvre.

6. Utilisation de l'Intelligence Artificielle

- En droit du travail, l'Intelligence Artificielle ne sera pas utilisée dans le cadre de l'enseignement, ni dans le cadre de l'évaluation.
- Pour la composante Gestion Stratégique des RH :
Concernant le contrôle continu QCM, l'assistance de l'Intelligence Artificielle n'est pas autorisée.
Concernant le projet RH2030, en matière d'Intelligence Artificielle générative, les étudiant-es doivent respecter les consignes de la HES-SO Genève et notamment en citant correctement les sources.

7. Modalités d'évaluation et de validation

L'évaluation du module se fera en principe de la manière suivante :

- Pour le Droit du travail : Examen écrit unique en fin de semestre.
- Deux contrôles continus pour la composante GSRH :
 - ✓ QCM : note individuelle ;
 - ✓ Projet collectif - diagnostic organisationnel : note collective ; rapport écrit et présentation orale.

Pondération des notes pour la moyenne du module : 1/3 note travail pratique de GSRH, 1/3 note QCM de GSRH de fin de semestre, 1/3 note de l'examen écrit en Droit du travail.

Cette modalité s'applique également aux étudiant-es répétant ce module durant la présente année académique.

8. Modalités de remédiation

- Remédiation obligatoire si le résultat du module est compris entre 3,5 et 3,9 / 6.
- Pas de remédiation
- Autres modalités :

Autres modalités de remédiation

En cas de remédiation, seule la note de l'examen de remédiation sera prise en compte.

Un module répété ne peut pas être remédié.

9. Bibliographie

Droit du travail :

- BRUCHEZ Christian, MANGOLD Patrick, SCHWAAB Jean Christophe, Commentaire du contrat de travail, 4ème édition, Lausanne, 2019.
- DIETSCHY-MARTENET Patricia, Droit du travail et procédure civile, Bâle, 2023.
- DUNAND Jean-Philippe, LEMPEN Karine, PERDAEMS Elsa, Droit du travail, Bâle, 2020.
- FAVRE MOREILLON Marianne, Les différents types de licenciements en droit du travail, Bâle, 2019.
- TERCIER Pierre, BIERI Laurent, CARRON Blaise, Les contrats spéciaux, 5ème édition, Zurich, 2016, p. 361-462.
- WYLER Rémy, HEINZER Boris, WITZIG Aurélien, Droit du travail, 5ème édition, Berne, 2024.

Gestion Stratégique des RH :

- Emery, Y., Gonin, F., Audrin, B., & Dima, J. (2024). Gérer et développer les ressources humaines, EPFL Press, ISBN-13 : 9782889155811, 4ème édition.
- Dejoux C. (2020) Fonctions RH. Des stratégies, métiers et outils en transformation, Pearson, ISBN-13 : 9782326001855, 5ème édition.
- Lehner, P. (2022). La gestion stratégique des RH, WEKA Business Media AG, ISBN-13 : 9783297120361, 2ème édition.
- Peretti JM, (2020) Gestion des ressources humaines, Vuibert, ISBN-13 : 9782311406429, 23ème édition.
- Revue HR Today (<https://www.hrtoday.ch/fr>).
- Saba T. & Dolan S. (2021), La Gestion des ressources humaines. ERPI, ISBN-13 : 9782761395601, 6ème édition.