

Descriptif de module

Domaine : Economie & Services
Filière : Economie d'entreprise
Orientation :

1. Intitulé de module Management des Ressources Humaines 2018-2019

Code : 5091 – I-C

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. 25, du Règlement sur la formation de base (Bachelor et Master) en HES-SO

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 :

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

Au terme du module, les étudiants doivent :

Objectifs de l'unité d'enseignement 50911 : Gestion des RH, techniques RH, OB

- ✓ 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.
- ✓ Connaître les différents rôles et modes organisationnels de la fonction Ressources Humaines dans l'entreprise.
- ✓ Connaître les processus, les instruments, outils et indicateurs du management des ressources humaines, savoir les appliquer et maîtriser leurs interactions.
- ✓ Connaître les principales composantes du pilotage stratégique et politique du management des ressources humaines.
- ✓ Mettre en œuvre une politique et des processus du management de ressources humaines.
- ✓ Collaborer de façon constructive avec les responsables de la fonction Ressources Humaines.
- ✓ Connaître et critiquer les enjeux et contraintes actuelles de la fonction RH.
- ✓ Connaître les évolutions digitales des activités de la fonction RH et l'impact sur les processus RH traditionnels
- ✓ Découvrir de nouvelles pratiques RH liées à l'utilisation d'outils digitaux

Objectifs de l'unité d'enseignement 50912 : Droit du travail

- ✓ Connaître les principes applicables en droit du travail.
- ✓ Développer une capacité à saisir et résoudre des cas pratiques, dans une perspective judiciaire et multidisciplinaire.
- ✓ Permettre aux étudiant(e)s d'identifier et de résoudre des problèmes juridiques dans ce domaine (méthodologie, analyse et argumentation), grâce à l'étude de cas pratiques et de jurisprudences.
- ✓ Donner aux étudiant(e)s la capacité à résoudre un conflit relevant du droit du travail, par médiation ou dans une procédure en justice.
- ✓ Permettre aux étudiant(e)s de porter une appréciation critique sur l'évolution du droit du travail dans une société en constante mutation.

5. Contenu et formes d'enseignement

Unité d'enseignement 50911 : Gestion des RH, techniques RH, OB

- 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, génération Y, recrutement, évaluation, gestion des carrières, talent management, télétravail, formation, rémunération, Réseaux sociaux, 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
- Bilan social

Formes d'enseignement : Présentations théoriques, support de cours comprenant théorie et exercices, pédagogie inversée, 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, quizz.). Participation active des étudiants (notamment par la résolution d'exercices en groupe). Intégration des notions théoriques grâce à un travail de groupe «RH2020 » effectué par les étudiants auprès d'une entreprise / institution / startup de la place.

Unité d'enseignement 50912 : Droit du travail

- Les sources du droit du travail (législations applicables)
- Le contrat individuel de travail
- Les conventions collectives et les contrats-types de travail
- Le Tribunal des prud'hommes à Genève

Formes d'enseignement : Présentations théoriques, support de cours comprenant théorie et exercices, cas pratiques (réels ou fictifs), analyses de jurisprudence et études de jugement caviardé. Divers supports didactiques sont utilisés selon les thèmes (documentaires, cas pratiques audio-visuels). Participation active des étudiants (notamment par la résolution d'exercices en groupe).

6. Modalités d'évaluation et de validation

Pour l'unité d'enseignement 50911 : **Gestion des RH**

Travail de groupe (Projet RH2020) : 50 %, QCM en semaine 14 : 50 %

Semaines 1 à 14 : contrôle-s continu-s optionnel-s selon décision de la coordination du module.

Pour l'unité d'enseignement 50912 : **Droit du travail**

En principe, examen écrit à la fin du semestre

Semaine 1 à 14 : contrôle-s continu-s optionnel-s selon décision de la coordination du module

Le résultat du module correspond à la moyenne pondérée des notes des unités de cours en fonction du nombre d'heure(s) d'enseignement hebdomadaire(s) prévue(s) dans le plan d'études.

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

7. 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.

8. Bibliographie

Gestion des RH

- Emery Y. & Gonin F. (2014) Gérer les ressources humaines, PPUR, ISBN10 : 2-88074-842-9, 3^{ème} édition
- Dolan S., Saba T., Jackson S. & Schuller R. (2013), La GRH, tendances, enjeux et pratiques actuelles. Pearson Education, 5^{ème} édition
- Thévenet M. et al. (2015) Fonction RH. Politiques, métiers et outils des ressources humaines, Pearson Education, 4^{ème} édition
- Peretti JM, (2016) Gestion des ressources humaines, Collection VUIBERT ENTREPRISE, 21^{ème} édition.
- Baron J. & Kreps D. (1999), Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers, John Wiley and Sons

Droit du travail

- AUBERT Gabriel, art. 319-362 CO, Commentaire romand, Code des obligations I, Bâle, 2^{ème} édition, 2012.
- BRUNNER Christianne, BUHLER Jean-Michel, WAEBER Jean-Bernard, BRUCHEZ Christian, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} édition, Lausanne 2011.
- FAVRE MOREILLON Marianne, Les différents types de résiliation en droit suisse, Bâle 2015.
- TERCIER Pierre, BIERI Laurent, CARRON Blaise, Les contrats spéciaux, 5^{ème} édition, Zurich 2016, p.361-462.
- WYLER Rémy, HEINZER Boris, Droit du travail, 3^{ème} édition, Berne 2014.