

Descriptif de module

Domaine : Economie & Services
Filière : Economie d'entreprise

1. Intitulé de module Management des Ressources Humaines 2024-2025

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. 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

Au terme du module, les étudiant-es doivent :

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

- ✓ 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 et anticiper 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-es 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

- 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 et développement durable, lien intergénérationnel, recrutement, e-recrutement et intégration, évaluation et Assessment, gestion des talents, nouvelles formes de travail et flexibilisation, rémunération, réseaux sociaux et 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 : 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 étudiants (notamment par la résolution d'études de cas en groupe).

Intégration des notions théoriques grâce à un projet de groupe « RH2025 » effectué par les étudiants auprès d'une entreprise / institution / start-up de la place. Les étudiants, 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.

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. 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 partie Gestion des RH :
Concernant le contrôle continu QCM, l'assistance de l'Intelligence Artificielle n'est pas autorisée.
Concernant le projet RH, 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 l'unité d'enseignement 50911 : Gestion des RH

Contrôles continus :	Projet de groupe (Projet RH2025) :	50 %,
	QCM :	50 %.

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-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

Gestion des RH

- Emery Y. & Gonin F. (2009) Gérer les ressources humaines, PPUR, ISBN-13 : 9782880748425, 3^{ème} édition
- Dejoux C. (2020) Fonctions RH. Des stratégies, métiers et outils en transformation, Pearson, ISBN-13 : 9782326001855, 5^{ème} édition
- Peretti JM, (2020) Gestion des ressources humaines, Vuibert, ISBN-13 : 9782311406429, 23^{ème} édition.
- Revue HR Today (<https://www.hrtoday.ch/fr>)
- Saba T. & Dolan S. (2021), La Gestion des ressources humaines. ERPI, ISBN-13 : 9782761395601, 6^{ème} édition

Droit du travail

- AUBERT Gabriel, art. 319-362 CO, Commentaire romand, Code des obligations I, Bâle, 2^{ème} édition, 2012.
- BRUCHEZ Christian, MANGOLD Patrick, SCHWAAB Jean-Christophe, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 2019.
- FAVRE MOREILLON Marianne, Les différents types de licenciement en droit du travail, Bâle 2019.
- TERCIER Pierre, BIERI Laurent, CARRON Blaise, Les contrats spéciaux, 5^{ème} édition, Zurich 2016, p.361-462.
- WYLER Rémy, HEINZER Boris, Droit du travail, 4^{ème} édition, Berne 2019.