

Descriptif de module

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

1. Intitulé de module : Rémunération, diversité et inégalité dans les organisations, 2025-2026

Responsables : Prof. Giovanni Ferro Luzzi (GFL) et José Ramirez (JR)

Code : 5op600

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 : 5

Langue principale d'enseignement :

- Français Italien
 Allemand Anglais
 Autres :

3. Prérequis

- Avoir validé les semestres 1 - 2
 Avoir suivi les semestres 3 et 4 pour les étudiant-es EES et 5 et 6 pour les étudiant-es EEW
 Pas de prérequis
 Autres :

4. Compétences visées / Objectifs généraux d'apprentissage

Ce cours traite des questions liées à la gestion des ressources humaines et en particulier aux aspects de la rémunération, avec un focus sur la discrimination salariale et les outils de prévention à son encontre.

- Les politiques de recrutement et de promotion dans les entreprises, la gestion de la diversité, les aspects juridiques de la discrimination au travail et l'audit sur les aspects de discrimination salariale y seront notamment abordés.
- Les étudiant-es vont acquérir de solides connaissances et compétences sur les aspects économiques et empiriques de la rémunération au sein des organisations. Le contenu académique du cours alternera théorie, pratiques sur le terrain et ateliers sur les données et outils empiriques.

- Dans le cadre de ces ateliers, les participant-es à ce cours travailleront en groupe pour produire deux présentations orales et un rapport écrit. L'évaluation de cette production constitue la moitié de l'évaluation finale pour valider ce module (cf. section 7). Les données avec lesquelles les participant-es effectueront ces ateliers sont des données réelles d'entreprises mais anonymisées car extraites des divers mandats d'expertise réalisés par les responsables de ce cours.
- Outre les deux responsables de ce cours (GFL et JR), les co-directrices de la Fondation Equal Salary et le co-directeur de Coreso, les autres intervenant-es de ce cours occupent des postes de consultant-es, juristes ou responsables des questions de diversité et/ou de discrimination salariale au sein de leur entreprise (cf. section 5).

Les objectifs d'apprentissage :

- Identifier les informations pertinentes pour décrire une structure salariale ou un système de rémunération.
- Identifier, décrire et analyser les liens entre les tâches ou fonctions et l'échelle salariale.
- Décrire et discuter les principaux éléments et enjeux des politiques sur la diversité et l'inclusion dans les organisations.
- Décrire et analyser des données sur les salaires au niveau des entreprises dans un objectif d'audit/certification.
- Découvrir et distinguer les divers labels et certifications de non-discrimination salariale dans les organisations.
- Apprendre à utiliser *Logib*, l'outil officiel (et public) de la Confédération pour mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes dans les entreprises en Suisse.

5. Contenu et formes d'enseignement

Le cours est structuré en trois parties de taille inégale :

- Les déterminants des salaires
- Diversité et inclusion
- Discrimination salariale

Le calendrier prévoit 15 semaines dont 1 semaine dite de travail autonome. Le tableau ci-dessous présente un calendrier (prévisionnel) qui permet de distinguer ces trois parties et les diverses formes d'enseignement.

semaine	dates	thème	forme(s) d'enseignement	enseignant et invité.e	matière quick-test
1	15.09-20.09	Introduction au cours	Présentations, objectifs, organisation et planification, jeux, auto-évaluation	GFL et JR	oui
2	22.09-27.09	La détermination des salaires	Conférence et échange sur le thème "Rémunération et avantages"	GFL et Enrique Zamarbide	oui
3	29.09-4.10	La détermination des salaires	Théories et faits empiriques sur les déterminants des salaires, auto-évaluation	GFL	oui
4	6.10-11.10	La détermination des salaires	Atelier sur l'équation de salaire: données et régression ordinaire	GFL et invité.e (le choix se fera lors de la confirmation d'ouverture du cours)	oui
2	22.09-27.09	La détermination des salaires	Atelier sur l'équation de salaire: coaching	GFL et JR	non
6	20.10-25.10	semaine autonome			non
7	27.10-1.11	EVAL GROUPES détermination des salaires	Présentations orales de groupe	GFL et JR	
8	3.11-8.11	Diversité et inclusion	Le travail et les avantages de la diversité, de l'équité et de l'inclusion	Sylvie Burgnard et Gabrielle Landry Chappuis	non
9	10.11-15.11	Diversité et inclusion	Pratiques au sein de la HES-SO et diversité professionnelle	Sylvie Burgnard et invité.e (le choix se fera lors de la confirmation d'ouverture du cours)	non
10	17.11-22.11	Discrimination salariale	Théories et faits empiriques sur la discrimination dans l'emploi	JR	oui
11	24.11-29.11	Discrimination salariale	La question de la discrimination dans les organisations dans le droit suisse	JR et juriste/avocat.e (le choix se fera lors de la confirmation d'ouverture du cours)	non
12	1.12-6.12	Discrimination salariale	Certification et audit sur l'égalité des salaires et des opportunités	Lisa Rubli et Noémie Storbeck, co-CEO Equal Salary Foundation, et invité.e (Mazar ou PwC)	non
13	8.12-13.12	Discrimination salariale	Atelier outil Logib: prise en main	Florian Wendelspiess Chávez Juárez, co-CEO Coreso	non
14	15.12-20.12	Discrimination salariale	Atelier outil Logib: coaching et implémentation	Florian Wendelspiess Chávez Juárez, co-CEO Coreso	non
15	5.1-10.1	EVAL GROUPES Logib	Présentations orales de groupe	GFL et JR	

6. Utilisation de l'Intelligence Artificielle

- Dans le cadre de l'enseignement, l'utilisation de l'IA sera abordée de manière limitée, notamment dans le cadre des processus de recrutement.
- Dans le cadre de l'évaluation, et notamment les ateliers, l'IA pourra (évidemment) être exploitée par les participant-es, mais de manière transparente envers les autres participant-es et les responsables du cours.

7. Modalités d'évaluation et de validation

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

- 10% : présences/absences
- 40% : 4 quick-tests sur la matière vue la semaine précédente MAIS seulement deux doivent être finalement validés (e.g. si l'étudiant-e en passe 3 elle/il pourra éliminer la moins bonne note).
- 50% : présentation et rapport Logib + présentation sur les déterminants des salaires

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

Il n'y a pas de manuel pour ce cours et les quelques lectures voire les documents techniques qui y seront exploités seront communiqués lors de la première journée du cours. Les lectures obligatoires se limiteront à 2 voire maximum 3 articles produits par les médias ou les revues professionnelles.