

En raison de la crise du COVID-19, les informations ci-dessous sont susceptibles d'être modifiées, notamment celles qui concernent le mode d'enseignement (en présentiel, en distanciel ou sous un format comodal ou hybride).

3 crédits	30.0 h	Q2
-----------	--------	----

Enseignants	Cultiaux John ;Jammaers Eline ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	Le cours doit couvrir trois thématiques : - les dimensions humaines de l'organisation (principaux paradigmes) ; - les fonctions et missions de la gestion des ressources humaines ; - les relations industrielles dans le contexte belge et européen.
Acquis d'apprentissage	<p>A l'issue du cours, les étudiants doivent être capables de : - maîtriser les principaux paradigmes permettant d'analyser les dimensions humaines de l'organisation et la gestion des ressources humaines, exploiter ces modèles pour les appliquer et interpréter une organisation concrète pour, finalement, cerner les forces et faiblesses et proposer des améliorations, en tant que (futur) cadre ; - connaître et comprendre les institutions des relations industrielles, et comprendre leur rôle dans la gestion de l'entreprise.</p> <p>1</p> <p>-----</p> <p><i>La contribution de cette UE au développement et à la maîtrise des compétences et acquis du (des) programme(s) est accessible à la fin de cette fiche, dans la partie « Programmes/formations proposant cette unité d'enseignement (UE) ».</i></p>
Modes d'évaluation des acquis des étudiants	<p>En raison de la crise du COVID-19, les informations de cette rubrique sont particulièrement susceptibles d'être modifiées.</p> <p>Examen écrit en deux parties (organisations et RH) portant sur l'ensemble de la matière vue au cours, les études de cas, les lectures complémentaires et les apports des conférences d'externes.</p> <p>Selon les circonstances l'examen peut être organisé en présentiel ou à distance (via Moodle)</p>
Méthodes d'enseignement	<p>En raison de la crise du COVID-19, les informations de cette rubrique sont particulièrement susceptibles d'être modifiées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • cours magistraux • études de cas • portefeuille de lecture • invités (sous réserve)
Contenu	<p>Le cours s'organise en deux parties. La première concerne les théories des organisations et se concentre sur trois principaux enjeux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la structuration des ressources humaines 2. la prise en considération des logiques d'acteur 3. la prise en compte du rapport subjectif au travail <p>La seconde partie se concentre sur certains enjeux classiques de la gestion des ressources humaines donc l'importance peut varier d'une année à l'autre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. introduction au management stratégiques des RH 2. Plannification, recrutement et sélection 3. Performance management 4. Récompense et politique de paie 5. Equilibre vie privée / vie professionnelle et bien-être au travail 6. Diversity management 7. Invité du secteur IT (sous réserve)
Ressources en ligne	Moodle

<p>Bibliographie</p>	<p>The second part of the course (on HRM) will be based on scientific journal articles and book chapters, provided by the teaching staff through Moodle. Here are some example references:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analoui, F. (2007) Chapter 1: Introduction. In <i>Strategic Human Resource Management</i>. London: Thompson, pp. 1-29. • Bernoux, P. (2014), <i>La sociologie des organisations</i>, Paris : Seuil • Dejours, C. (1998), <i>Souffrance en France</i>, Paris : Seuil. • Newell, S. & Shackleton, V. (2001) Selection and assessment as an interactive decision-action process. In: Redman, T. & Wilkinson, A. (Eds.) <i>Contemporary human resource management: Text and cases</i>, pp 24-56. Harlow: Prentice Hall. • Nizet, J. et Pichault, F. (2001), <i>Introduction à la théorie des configurations</i>, Bruxelles, De Boeck • Redman, T. (2001) Performance appraisal. In: Redman, T. & Wilkinson, A (Eds) <i>Contemporary human resource management: Text and cases</i>, pp 57-97. Harlow: Prentice Hall. • Kessler, I. (2007) Reward choices: Strategy and equity. In: Storey, J (Ed), <i>Human resource management: A critical text</i>, pp 159-176. London: Thomson. • Scholarios, D., & Marks, A. (2004). Work#life balance and the software worker. <i>Human Resource Management Journal</i>, 14(2), 54-74. • Moore, K., Griffiths, M., Richardson, H., & Adam, A. (2008). Gendered futures? Women, the ICT workplace and stories of the future. <i>Gender, Work & Organization</i>, 15(5), 523-542.
<p>Autres infos</p>	<p>néant</p>
<p>Faculté ou entité en charge:</p>	<p>EPL</p>

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] : ingénieur civil en informatique	INFO2M	3		
Master [120] en sciences informatiques	SINF2M	3		
Master [120] : ingénieur civil physicien	FYAP2M	3		
Master [120] : ingénieur civil des constructions	GCE2M	3		
Master [120] : ingénieur civil électricien	ELEC2M	3		
Master [120] : ingénieur civil en chimie et science des matériaux	KIMA2M	3		
Master [120] : ingénieur civil électromécanicien	ELME2M	3		
Master [120] : ingénieur civil en mathématiques appliquées	MAP2M	3		
Master [120] : ingénieur civil en science des données	DATE2M	3		
Master [120] en science des données, orientation technologies de l'information	DATI2M	3		
Master [120] : ingénieur civil biomédical	GBIO2M	3		
Master [60] en sciences informatiques	SINF2M1	3		
Master [120] : ingénieur civil mécanicien	MECA2M	3		