



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).

5 crédits	30.0 h	Q2
-----------	--------	----

Enseignants	Jammaers Eline ;Van Den Broeck Marie ;
Langue d'enseignement	Anglais
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	<p>Le cours se déroule en trois grandes étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduction générale consacrée à la présentation du cours et à une mise à niveau sur les notions de base ; - systèmes comparés de gestion des ressources humaines ; - systèmes comparés de salaires.
Acquis d'apprentissage	<p>A l'issue du cours, les étudiants seront capables mener une analyse comparée en matière de gestion des ressources humaines et de salaires, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - repérer et comparer les évolutions dans la gestion des ressources humaines et les politiques salariales dans les différents pays européens, en relation avec les changements internationaux ; <p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier et comprendre les déterminants qui interviennent dans la formation des salaires dans les différents pays ; - repérer les facteurs de convergence et de divergence entre les pays européens ; - identifier les marges de manoeuvre possibles dans ces politiques, en tenant compte des contraintes propres aux différents pays. <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. The evaluation for this course has both a collective and individual component, more specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The first part of the course (on comparative HR systems) will be evaluated according to a group presentation (20%) and a written, case-study based essay (30%); • The second part of the course (on comparative pay policies) will be evaluated according to active individual participation during the courses (10%) and an individual presentation according to the flipped classroom principle (40%). <p>Students who do not reach a total of 10/20 will have to retake their exam in the form of an oral examination.</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"> • Interactive seminars • Presentations by students
Contenu	<p>The first part of the course will deal with the topic of comparative HR systems. The following themes will be discussed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • explanations for differences/similarities in HR policies across countries (e.g. national contexts, national cultures); • cross-cultural human resource management; • the different roles of HR managers within the organization and across countries; • multinational corporations and their internationalization strategies; • comparative training and development policies and practices; <p>The second part of the course will deal with the topic of comparative wage policies. The following themes will be discussed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the notion of wages and its components; • recent developments in reward systems; • wage formation processes in Europe; • convergence and divergence factors in wage formation across countries.

Ressources en ligne	Moodle
Bibliographie	<p>All book chapters and academic articles will be made available to the students through Moodle. Here are some of the references that will be used:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P. & Vernon, G. (2016). International Human Resource Management. Kogan Page. • Kessler, I. (2007). Reward choices: Strategy and equity. In: Storey, J (Ed), Human resource management: A critical text, pp 159-176. London: Thomson. • Lewis, P. (2001). Reward management. In: Redman, T. & Wilkinson, A (Eds.) Contemporary human resource management: Text and cases, pp 98-127. Harlow: Prentice Hall. • Van Gyes, G., & Schulten, T. (Eds.). (2015). Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth. ETUI.
Autres infos	Cet enseignement sera dispensé en horaire décalé du soir et/ou du samedi matin.
Faculté ou entité en charge:	TRAV

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] en sciences du travail (horaire décalé)	TRAV2M	5		
Master [120] en gestion des ressources humaines	GRH2M	5		
Master [60] en sciences du travail (horaire décalé)	TRAV2M1	5		