








5.00 crédits	30.0 h + 7.5 h	Q2
--------------	----------------	----

Enseignants	Terlinden Laurianne ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Bruxelles Saint-Louis
Préalables	<i>Le(s) prérequis de cette Unité d'enseignement (UE) sont précisés à la fin de cette fiche, en regard des programmes/formations qui proposent cette UE.</i>
Acquis d'apprentissage	<p>A la fin de cette unité d'enseignement, l'étudiant est capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifier les différents modes de gestion des ressources humaines et les logiques sous-jacentes ; • reconnaître les techniques et méthodes de gestion du personnel qui permettent d'accompagner la conduite et le développement des individus et des équipes dans l'organisation ; • proposer une politique et des pratiques de gestion des personnes adéquates au regard d'une stratégie d'entreprise et d'un contexte donnés ; • développer une analyse critique d'une situation de gestion du personnel.
Modes d'évaluation des acquis des étudiants	<ul style="list-style-type: none"> - Examen écrit individuel en session (70%) - Étude empirique et présentation orale, en groupe (30%)
Méthodes d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> -Séances de cours en auditoire -Etude empirique à réaliser (enquête sur une pratique de GRH à mener dans une organisation, par le biais d'entretiens, permettant de décrire une pratique, de l'analyser au regard des modèles théoriques et d'en produire une critique) -Débats avec des professionnels de la GRH -Lectures -Business cases
Contenu	<p>Le cours s'articule autour du modèle du Management Humain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • le contexte permet de comprendre l'émergence et le développement actuel de la 'fonction ressources humaines' et des pratiques qui en découlent; • la stratégie illustre la relation entre le contexte, la stratégie d'entreprise (marché) et la définition d'une stratégie propre à la GRH ; • le comportement organisationnel introduit certaines dimensions sur lesquelles les politiques et pratiques de GRH entendent avoir un effet ; • les politiques de GRH introduisent aux principaux dispositifs de GRH, tant dans leurs modalités concrètes que dans leurs enjeux individuels et organisationnels ; • le contenu (le travail) et les finalités (reconnaissance) du Management Humain sont mis en perspective au regard de la conception de l'humain prévalant dans l'organisation. <p>Un travail pratique réalisé en groupe amène les étudiants à étudier une politique de GRH particulière développée dans une organisation.</p>
Bibliographie	Support obligatoire : Taskin, L. et Dietrich, A. (2020) Management Humain, 2è édition. Bruxelles : De Boeck supérieur, coll. Manager RH
Faculté ou entité en charge:	ESPB

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Bachelier en droit	DROB1BA	5	BDROI1220	
Bachelier en droit français-néerlandais (et français-néerlandais-anglais)	DRNB1BA	5	BDROI1220	
Bachelier en information et communication	COMB1BA	5		
Bachelier en information et communication (français-anglais)	COAB1BA	5		
Bachelier en information et communication (français-néerlandais-anglais)	COTB1BA	5		
Bachelier en sciences économiques et de gestion	ECGB1BA	5		
Bachelier : ingénieur de gestion	INGB1BA	5		
Bachelier en traduction et interprétation [Filière en communication interculturelle]	TIMB1BA	5		