

La version que vous consultez n'est pas définitive. Cette fiche d'activité peut encore faire l'objet de modifications. La version finale sera disponible le 1er juin.

5.00 crédits	15.0 h	Q2
--------------	--------	----

Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Préalables	Management Humain (LECGE1321, LINGE1224, MGEST1323 ou équivalent)
Thèmes abordés	<p>Ce séminaire offre un panorama des applications digitales aux processus de GRH. En particulier, il aborde deux thèmes centraux : le recours à l'intelligence artificielle et la production de données spécifiques à la GRH (« HR analytics »).</p> <p>Il s'agit, à chaque fois, d'illustrer les pratiques et leurs implications pratiques et éthiques.</p>
Acquis d'apprentissage	
Modes d'évaluation des acquis des étudiants	<p>L'évaluation est double :</p> <p>Continue : il s'agit de la préparation, la participation active à chaque session ; ainsi que la production de documents originaux (préparation des mesures analytics) qui sont évalués ;</p> <p>Spécifique : il s'agit de la production individuelle d'un paper décrivant de manière critique le degré de maturité digitale d'une organisation (RG) et formulant des recommandations éventuelles pour le futur. Pour ce faire les participants pourront utiliser des ressources externes (partie prenante d'une organisation) et des ressources vérifiées (presse, articles scientifiques).</p> <p>Les détails de l'évaluation se trouvent dans le document « note pédagogique » ainsi que les spécificités en cas d'échec.</p> <p><u>Important : utilisation d'intelligence artificielle (IA).</u></p> <p>Dans le cadre de l'évaluation continue de cette unité d'enseignement, le recours à l'intelligence artificielle est interdit que ce soit comme assistant linguistique, outil d'exploration et surtout d'idéation ou comme outil de rédaction.</p> <p>L'usage de l'IA est possible pour la préparation des séances, mais ne peut se substituer à la collecte d'éléments d'actualité fraîche en utilisant les ressources telles que journaux, magazines spécialisés, ...</p> <p>En cas de doute, les participant(e)s consulteront au préalable le professeur ou l'équipe pédagogique.</p>
Méthodes d'enseignement	<p>Comme l'indique l'intitulé de cours c'est un séminaire ; c'est-à-dire une stratégie pédagogique qui combine la discussion en groupe, le travail individuel ou d'équipe et des présentations tant d'étudiants/tes que d'intervenants externes. Une enquête terrain est également souhaitée pour la réalisation du livrable individuel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'apprentissage est donc autant collectif qu'individuel. Il s'agit de participer activement aux séances et donc d'être préparés à chacune d'elle. • Pour la partie Analytics : chacune des étapes nécessite une préparation individuelle spécifique à la thématique abordée et la production d'un document de synthèse (court). • Pour la partie Digitalisation : une enquête terrain (même à distance) impose d'identifier une organisation et de mener une brève étude diagnostique sur le niveau de digitalisation (effectif ou en cours). • Le séminaire est animé et facilité par le professeur et des externes, les participants jouent un rôle clé dans l'apport d'information et de points de vue critiques. <p>Participer, préparer, oser, challenger, clarifier et compiler sont les clés du succès de ce séminaire.</p>
Contenu	<p>Contenu & Objectifs</p> <p>La promesse de ce séminaire est de faire prendre conscience de l'importance de maîtriser l'impact de la digitalisation des activités RH ainsi que de l'importance des « métriques » au sein des RH. Il s'agit aussi d'exposer autant que faire se peut les participants/étudiants aux défis que pose l'émergence (rapide et inéluctable ?) de l'IA, notamment éthiques.</p> <p>La digitalisation concerne à la fois la manière dont sont livrés les services RH mais aussi comment ces derniers sont modifiés par l'IA et en quoi de nouveaux « métiers » ou services RH sont attendus/inévitables. Le volet HR Analytics concerne lui la dimension de performance des RH et/ou la livraison de services quantitatifs (benchmarkings, ...). Un des services que livre la GRH est l'accès des données et leur valeur interprétatives ou actionnables.</p>

	<p>Le 'présupposé' du séminaire est que la dimension technologique de la GRH n'est pas une question secondaire de « delivery », mais bien au cœur des défis de la décennie qui vient. Le séminaire s'adresse à de futurs gestionnaires/leaders RH ou non, en prise avec des problématiques GHR (présentes ou à venir), et qui ont besoin de comprendre le côté analytique des services RH ainsi que les nouveautés introduites par la digitalisation des services RH (IA). Ils devront aussi s'équiper intellectuellement pour 'affronter' des questions nouvelles : telles que le remplacement des métiers de la connaissance par des IA, ou des robots et d'une réflexion sur la valeur du travail pour l'humain.</p> <p>Le livrable de ce séminaire est en deux parties : l'une qui résulte de l'effort collectif, consiste en un tableau des meilleures pratiques ou recommandations d'analytiques RH (reporting, KPI) avec les définitions et formules de calcul. L'autre, individuel, consistera en la production d'un rapport détaillant la maturité de digitalisation des RH d'une entreprise au choix et formulera des pistes d'amélioration le cas échéant.</p> <p>Le dernier objectif, inhérent au format du cours, est l'approfondissement de capacité de travailler en groupe, de prendre la parole en public et de délivrer une analyse critique, actionnable, claire et non-biaisée.</p> <p>Structure du séminaire</p> <p>La séance de démarrage a pour finalité de prendre connaissance du déroulement du séminaire, d'en maîtriser les attentes, dont la modalité de livraison et les contributions attendues de chaque participant ; il s'agit également de rafraîchir les connaissances en matière de catalogue de services RH et des rôles qui les délivrent, dans le même ordre d'idée de faire le point sur l'état des lieux des SIRH et de la digitalisation des processus RH.</p> <p>Le séminaire ne se limitera pas à une approche au côté pur 'hard' ou 'soft' et positionnera le volet digitalisation comme premier dans la refonte des services RH à terme. L'autre point focal sera la dimension quantitative des RH et ses corollaires : performance, efficacité, comparaisons, KPI's, SLA's.</p> <p>Le détail de chaque séance est exposé dans le document « note pédagogique » qui sera examiné lors de cette séance initiale.</p> <p>Les thèmes des séances du séminaire sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La digitalisation des RH – approche générale 2. La digitalisation de l'acquisition et du développement des talents 3. GRH et IA 4. Performance RH – analytics des « soft » RH 5. Performance RH – analytics des « hard » RH
Ressources en ligne	<p>La page Moodle du séminaire est le 'one stop shop' pour toutes les informations et ressources utiles au séminaire. Il faut toutefois participer activement aux séances et au suivi des préparations/groupes pour atteindre les objectifs du cours.</p> <p>Tous les travaux sont à déposer sur Moodle selon les modalités et timings imposés par le cours (cf. « note pédagogique »).</p>
Bibliographie	<p>Un data pack avec des références sur les thèmes est déposé sur Moodle.</p>
Autres infos	<p>Éthique professionnelle, confidentialité et conflits d'intérêts</p> <p>Le séminaire est ouvert et interactif, il sera une combinaison d'apports tant des participants (étudiants/tes) que d'intervenants extérieurs possédants une expertise et une expérience en prise avec les thèmes abordés. Il est donc impératif que le séminaire soit un 'safe space' au sein duquel tout participant interne ou externe est à l'aise avec l'information qu'il ou elle apporte, avec le point de vue qu'il/elle aborde et défend de manière bienveillante et constructive.</p> <p>Un point important concerne la confidentialité des cas présentés par le professeur ou les intervenants externes et discutés au cours du séminaire : il faut considérer comme allant de soi sauf remarque contraire. C'est essentiel de garantir cet aspect à la fois pour des raisons pédagogiques que pour la réputation de nos institutions et du master qui font appel à des externes dans un contexte spécifique. Par ailleurs, la confidentialité est une compétence clé de tout praticien RH – on ne la pratique jamais assez tôt.</p> <p>Enfin, en ce qui concerne les conflits d'intérêts possibles, ils seront exposés d'entrée de jeu et il est demandé à chaque participant/e de se signaler en cas de conflit avéré ou supposé.</p>
Faculté ou entité en charge:	<p>TRAV</p>

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