




|              |        |    |
|--------------|--------|----|
| 5.00 crédits | 30.0 h | Q2 |
|--------------|--------|----|

|   |   |
|---|---|
| Enseignants                                 | Van den broeck Marie ;  |
| Langue d'enseignement                       | Anglais   |
| Lieu du cours                               | Louvain-la-Neuve  |
| Thèmes abordés                              | Le cours se déroule en trois grandes étapes :<br>- introduction générale consacrée à la présentation du cours et à une mise à niveau sur les notions de base ;<br>- systèmes comparés de gestion des ressources humaines ;<br>- systèmes comparés de salaires.  |
| Acquis d'apprentissage                      | <b>A la fin de cette unité d'enseignement, l'étudiant est capable de :</b><br><br>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 :<br>- 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 ;<br>1 - identifier et comprendre les déterminants qui interviennent dans la formation des salaires dans les différents pays ;<br>- repérer les facteurs de convergence et de divergence entre les pays européens ;<br>- identifier les marges de man'uvre possibles dans ces politiques, en tenant compte des contraintes propres aux différents pays.  |
| Modes d'évaluation des acquis des étudiants | The evaluation for this course has both a collective and individual component, more specifically:<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 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%);</li> <li>• 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%).</li> </ul> Students who do not reach a total of 10/20 will have to retake their exam in the form of an oral examination.  |
| Méthodes d'enseignement                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactive seminars</li> <li>• Presentations by students</li> </ul>   |
| Contenu                                     | The first part of the course will deal with the topic of comparative HR systems. The following themes will be discussed:<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• explanations for differences/similarities in HR policies across countries (e.g. national contexts, national cultures);</li> <li>• cross-cultural human resource management;</li> <li>• the different roles of HR managers within the organization and across countries;</li> <li>• multinational corporations and their internationalization strategies;</li> <li>• comparative training and development policies and practices;</li> </ul> The second part of the course will deal with the topic of comparative wage policies. The following themes will be discussed:<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• the notion of wages and its components;</li> <li>• recent developments in reward systems;</li> <li>• wage formation processes in Europe;</li> <li>• convergence and divergence factors in wage formation across countries.</li> </ul> |
| 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"> <li>• Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P. &amp; Vernon, G. (2016). International Human Resource Management. Kogan Page.</li> <li>• Kessler, I. (2007). Reward choices: Strategy and equity. In: Storey, J (Ed), Human resource management: A critical text, pp 159-176. London: Thomson.</li> <li>• Lewis, P. (2001). Reward management. In: Redman, T. &amp; Wilkinson, A (Eds.) Contemporary human resource management: Text and cases, pp 98-127. Harlow: Prentice Hall.</li> <li>• Van Gyes, G., &amp; Schulten, T. (Eds.). (2015). Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth. ETUI.</li> </ul> |
| Autres infos                 | Cet enseignement sera dispensé en horaire décalé du soir et/ou du samedi matin.  |
| Faculté ou entité en charge: | TRAV   |

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