

Enseignants:	Franckx Christine ; Meurens Pierre (coordinateur) ; Cultiaux John ;
Langue d'enseignement:	Français
Lieu du cours	Bruxelles Woluwe
Thèmes abordés :	<p>Principaux thèmes à aborder</p> <p>1. Diagnostic organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La structure des organisations : approche rationnelle</li> <li>- L'organisation et son environnement : approche contingente</li> <li>- Les acteurs dans l'organisation : approche par le pouvoir</li> <li>- La culture organisationnelle</li> <li>- La réflexivité organisationnelle y compris la fonction de formation</li> </ul> <p>2. Comportement organisationnel : aspects groupaux et individuels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La personnalité au travail : compréhension et gestion des différences au travail</li> <li>- La motivation au travail</li> <li>- Le pouvoir, l'autorité et le leadership</li> <li>- Le travail en équipe</li> <li>- La gestion de la performance</li> <li>- Les relations individuelles de travail : gestion des contrats individuels (notions de flexibilité), obligations des parties, sanctions (rupture des contrats) Approfondissement</li> <li>- Les relations collectives de travail : partenariat employeurs/travailleurs, anticipation et gestion des conflits collectifs de travail (internes et externes) Approfondissement</li> </ul> <p>3. Management politique des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les fonctions de la GRH : activités principales et gestion des dysfonctionnements</li> <li>- Les habiletés de direction</li> <li>- Le changement organisationnel</li> </ul> <p>Développement professionnel au sein des organisations</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des besoins de formation</li> <li>- Développement organisationnel et professionnel</li> <li>- Modalités de développement professionnel</li> <li>- Évaluation du système de formation</li> </ul>
Acquis d'apprentissage	<p>Objectif général : Donner aux étudiants un cadre de référence conceptuel et des outils d'analyse afin de réaliser un diagnostic organisationnel dynamique et d'appréhender les comportements organisationnels ainsi que les principes à la base de la gestion des personnes</p> <p>Objectifs spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un diagnostic organisationnel en identifiant les logiques des " acteurs " au sein de l'organisation et de l'environnement, y compris ses réseaux.</li> <li>- Analyser et rendre intelligible son comportement et le comportement des individus et des groupes, au travail et dans l'organisation, tout en portant un regard critique sur les modes de gestion des personnes et des organisations.</li> <li>- Comprendre les principales activités de base de la gestion des ressources humaines - (par ex. sélection, formation, évaluation de la performance, rémunération et avantages sociaux, gestion des carrières et équité ) -et des dysfonctionnements (par ex. absences, souffrance au travail, stress, harcèlement, vieillissement )</li> <li>- Rechercher la mise en œuvre d'actions, y compris d'information et de communication, dans une perspective d'adaptation, d'évolution et de changement de l'organisation, des acteurs, des équipes de travail et des individus. S'approprier les démarches et les outils de la gestion de projet.</li> <li>- Comprendre les enjeux stratégiques du management des organisations.</li> <li>- Questionner et développer ses habiletés professionnelles, managériales et politiques.</li> <li>- Se donner des repères pour construire son propre plan professionnel</li> <li>- Identifier le rôle de la formation formelle et informelle dans la fonction GRH</li> </ul> <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>
Contenu :	<p>Méthode</p> <p>Cours réservé aux étudiants HOSP- Max. 30 participants, série de 15</p> <p>Le dispositif pédagogique s'appuie sur les méthodes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposés magistraux</li> <li>- Séminaires avec rencontres d'acteurs de terrain</li> <li>- Activités de groupes</li> <li>- Mises en situation</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyses de cas</li> <li>- Utilisation et discussion de résultats obtenus par différentes méthodes de collecte de données (questionnaire, observation, interview, )</li> </ul>
<p>Autres infos :</p>	<p>Pré-requis : Sociologie ; Psychologie ; Psychosociologie des organisations ; Management</p> <p>Evaluation :</p> <p>Dans chaque cas, l'évaluation se fera individuellement, sur base d'un examen oral, portant sur un travail personnel, la matière exposée dans le cours oral et le portefeuille de lectures. Elle s'appuiera sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La capacité d'intégrer et d'articuler ces concepts et processus dans une analyse critique, argumentée et personnelle d'une situation de travail et si cela est possible (et utile, pertinent), de proposer l'une ou l'autre piste d'action en termes de gestion de la situation décrite.</li> <li>- Un travail écrit, de 10 pages au maximum, et remis au plus tard 3 semaines avant le début de la session à laquelle l'examen est présenté.</li> <li>- Quatre critères d'évaluation : la clarté de la description de la situation, la qualité de l'analyse, la forme et la mise en rapport avec d'éventuelles lectures.</li> <li>- Le degré d'acquisition et de compréhension des principaux concepts, processus et démarches de diagnostic organisationnel et de gestion présentés au cours et dans le portefeuille de lectures.</li> </ul> <p>Supports</p> <p>Partie I. Principes d'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CROZIER M., FRIEDBERG : L'acteur et le système, Ed Point</li> <li>- CREMADEZ M. Le management stratégique hospitalier, Inter-Editions,</li> <li>- NIZET ET PICHAULT. Comprendre les organisations : Mintzberg à l'épreuve des faits, Gaëtan Morin Ed., 1995</li> <li>- NIZET ET PICHAULT. Introduction à la théorie des configurations, De Boeck Université, 2001.</li> <li>- BRUNET L., SAVOIE A. La face cachée des organisations : groupe, clique et clan, Presse universitaire de Montréal, 2003</li> </ul> <p>Partie II. Gestion des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- F. ALEXANDRE-BAILLY, e.a., Comportements humains et management, Pearson Education, 2003.</li> <li>- N. AUBERT, e.a., Management, aspects humains et organisationnels, P.U.F., 2005.</li> <li>- E. MORIN, Psychologies au travail, Gaëtan Morin, 1996.</li> <li>- L. SEKIOU, e.a., Gestion des Ressources Humaines, Pearson Education, 2001.</li> </ul>
<p>Cycle et année d'étude :</p>	<p><a href="#">&gt; Master [120] en sciences de la santé publique</a>  <a href="#">&gt; Master [120] : ingénieur civil biomédical</a></p>
<p>Faculté ou entité en charge:</p>	<p>FSP</p>