

4.0 crédits

30.0 h + 15.0 h

2q

Enseignants:	Delobbe Nathalie ;
Langue d'enseignement:	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés :	<p>La finalité générale du domaine est d'initier les étudiants au "Management Humain des Organisations". Il vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - présenter des repères théoriques susceptibles d'éclairer les comportements et réactions individuels et collectifs en contexte organisationnel; - développer la capacité d'analyse des conduites humaines en organisation en intégrant les apports de disciplines et méthodes différentes; - susciter un questionnement sur les modes de fonctionnement et pratiques de gestion des individus et des groupes au sein des organisations; - sensibiliser aux dynamiques interpersonnelles dans les univers de travail et les expérimenter dans des travaux de groupe (autour d'études de cas et de terrain).
Acquis d'apprentissage	<p>La finalité générale du domaine est d'initier les étudiants au "Management Humain des Organisations".</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>
Contenu :	<p>Le cours s'articule autour</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'exposés magistraux (groupe complet); - de travail individuel de lecture; - de travaux de groupes encadrés sur base de supports écrits : étude de cas (séances en sous-groupes), monographie, récits d'expériences professionnelles; - d'une étude de terrain, dans une organisation, sur base d'une thématique précise et avec élaboration d'outils méthodologiques d'enquêtes; - d'un travail individuel d'élaboration d'un carnet de bord du fonctionnement du groupe. <p>Trois approches seront abordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'éclairage de la psychologie organisationnelle - l'éclairage de la gestion des ressources humaines - l'éclairage de la sociologie clinique <p>Partie 1. La psychologie organisationnelle</p> <p>I. Cadre général</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positionnement des approches psychologiques, psychosociologiques et sociologiques dans l'analyse des conduites humaines dans les organisations. - Approches explicatives des comportements au travail: situationnisme, personnalisme, interactionnisme. <p>II. Thématiques traitées</p> <p>1. Percevoir et juger autrui.</p> <p>Comment sélectionne-t-on et traite-t-on l'information, en particulier l'information relative à notre environnement social?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dynamique des processus de perception et d'interprétation - Biais et heuristiques orientant la perception - L'attribution causale des comportements - Implications en matière de sélection et d'évaluation du personnel <p>2. Motivation au travail.</p> <p>Pourquoi travaille-t-on? Quels sont les facteurs susceptibles de soutenir ou d'affaiblir la motivation au travail?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approche behavioriste de la motivation - Théories des besoins: Maslow, Herzberg, - Théories de processus: Vroom, Adams, - Implications en matière d'organisation du travail et de politiques de rémunération <p>3. Autorité et leadership.</p> <p>Pourquoi certains exercent-ils une influence marquée sur les autres?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distinction entre leadership, autorité, pouvoir.

	<ul style="list-style-type: none"> - Les sources du leadership: traits de personnalité, situation, - Les dimensions du leadership: les personnes et la tâche - Les styles de leadership considérés comme efficaces: leadership démocratique, leadership intégrateur, leadership adaptatif, leadership situationnel, leadership transformationnel, <p>4. Dynamique et facteurs d'efficacité dans les groupes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les différents types de groupe - Les étapes de la dynamique d'un groupe - Structuration des rôles, normalisation et communication dans un groupe - Facteurs affectant le fonctionnement et l'efficacité d'un groupe <p>Partie 2. La gestion des ressources humaines</p> <p>I. Cadre général</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eléments constitutifs du fonctionnement des organisations: stratégie, structure, culture, qualifications et systèmes - Définition et fonctions de la GRH <p>II. Composantes macro-économiques et macro-sociales de la gestion des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evolution des environnements de l'entreprise - Evolution des modes d'organisation du travail - Le syndicalisme, les relations industrielles et leur évolution - Impact de ces évolutions sur les ressources humaines et la gestion des personnes dans les entreprises <p>III. Composantes micro-économiques et micro-sociales de la gestion des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evolution des politiques de gestion du personnel dans les entreprises - Le changement organisationnel en relation avec les politiques de RH <p>IV. Synthèse</p> <p>Partie 3. La sociologie clinique</p> <p>I. Cadre général</p> <p>Il s'agit pour l'étudiant de se sensibiliser à l'analyse compréhensive et clinique de situations concrètes de travail. A cet effet, le cours a pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en relation les dimensions subjectives et sociales du fonctionnement organisationnel; - développer les capacités d'analyse critique de situations où l'on est soi-même impliqué comme acteur; - se familiariser aux dynamiques interpersonnelles dans les univers de travail, ainsi qu'à certaines " dimensions oubliées " de la vie organisationnelle. <p>II. La question de l'institution</p> <ul style="list-style-type: none"> - Règles et procédures - Pouvoir - Autorité et légitimité - Paradoxes institutionnels <p>III. La question de l'existence</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivation et quête de la performance - Coût de l'excellence : stress, dépression, burn-out
<p>Autres infos :</p>	<p>Pré-requis :</p> <p>Evaluation : L'évaluation de la partie "psychologie organisationnelle" repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la préparation et la participation aux séances d'exercices en groupes qui constituent une condition d'admission à l'examen final; - le carnet de bord : travail individuel à remettre pour la date de l'examen; - une évaluation finale des connaissances (1 question théorique et 1 mini-étude de cas). <p>L'évaluation de la partie "gestion des ressources humaines", repose sur</p> <ul style="list-style-type: none"> - - une participation active des étudiants, au-delà des exposés théoriques dans le cadre du cours, à travers des discussions de cas ou de documents et lors de la séance "débat" organisée avec des responsables d'entreprises ou des directeurs des ressources humaines; Evaluation finale en session :(un seul examen écrit pour les 3 parties du cours)

<p>Cycle et année d'étude: :</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Master [120] bioingénieur : sciences agronomiques > Bachelier en droit > Bachelier en langues et littératures modernes et anciennes > Bachelier en information et communication > Bachelier en philosophie > Bachelier en sciences pharmaceutiques > Bachelier en langues et littératures anciennes, orientation classiques > Bachelier en langues et littératures modernes, orientation germaniques > Bachelier en sciences informatiques > Bachelier en langues et littératures françaises et romanes, orientation générale > Bachelier en sciences économiques et de gestion > Bachelier en sciences de la motricité, orientation générale > Bachelier en langues et littératures modernes, orientation générale > Bachelier en histoire de l'art et archéologie, orientation générale > Bachelier en langues et littératures anciennes, orientation orientales > Bachelier en sciences mathématiques > Bachelier en histoire > Bachelier en sciences biomédicales > Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil > Bachelier en sciences religieuses > Bachelier en sciences humaines et sociales > Bachelier en sociologie et anthropologie > Bachelier en sciences politiques, orientation générale > Année d'études préparatoire au master en sciences de gestion > Année d'études préparatoire au master en gestion des ressources humaines
<p>Faculté ou entité en charge:</p>	<p>ESPO</p>