








4 crédits	30.0 h + 15.0 h	Q2
-----------	-----------------	----

Enseignants	Gobert Patrice ;Malcourant Emilie ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	La finalité générale du domaine est d'initier les étudiants au "Management Humain des Organisations". Il vise à : - 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	1 La finalité générale du domaine est d'initier les étudiants au "Management Humain des Organisations". - - - <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>
Modes d'évaluation des acquis des étudiants	Une note sur les TD Une note pour l'examen écrit
Méthodes d'enseignement	- conférences par des DRH - TD en petits groupes - cours magistraux en amphi
Contenu	Le cours s'articule autour - 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. Trois approches seront abordées : - l'éclairage de la psychologie organisationnelle - l'éclairage de la gestion des ressources humaines - l'éclairage de la sociologie clinique Partie 1. La psychologie organisationnelle I. Cadre général - 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. II. Thématiques traitées 1. Percevoir et juger autrui. Comment sélectionne-t-on et traite-t-on l'information, en particulier l'information relative à notre environnement social? - 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 2. Motivation au travail. Pourquoi travaille-t-on? Quels sont les facteurs susceptibles de soutenir ou d'affaiblir la motivation au travail? - 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 3. Autorité et leadership. Pourquoi certains exercent-ils une influence marquée sur les autres? - Distinction entre leadership, autorité, pouvoir. - 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, 4. Dynamique et facteurs d'efficacité dans les groupes - 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 Partie 2. La gestion des ressources humaines I. Cadre général - Eléments constitutifs du fonctionnement des organisations: stratégie, structure, culture, qualifications et systèmes - Définition et fonctions de la GRH II. Composantes macro-économiques et macro-sociales de la gestion des ressources humaines - 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 III. Composantes micro-économiques et micro-sociales de la gestion des ressources humaines - Evolution des politiques de gestion du personnel dans les entreprises - Le changement organisationnel en relation avec les politiques de RH IV. Synthèse Partie 3. La sociologie clinique I. Cadre général II 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 : - Mettre en relation les dimensions subjectives et

	<p>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. II. La question de l'institution - Règles et procédures - Pouvoir - Autorité et légitimité - Paradoxes institutionnels III. La question de l'existence - Motivation et quête de la performance - Coût de l'excellence : stress, dépression, burn-out</p>
Ressources en ligne	Moodle
Bibliographie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moodle</li> </ul>
Autres infos	<p>Pré-requis : Evaluation : L'évaluation de la partie "psychologie organisationnelle" repose sur : - 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). L'évaluation de la partie "gestion des ressources humaines", repose sur - - 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>
Faculté ou entité en charge:	ESPO

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Bachelier en sciences économiques et de gestion	ECGE1BA	4		
Bachelier en sciences humaines et sociales	HUSO1BA	4		
Mineure en sciences humaines et sociales	LHUSO100I	4		
Mineure en gestion pour les bacheliers en Sciences informatiques (pour seule réinscription)	LGESC100I	4		
Mineure en gestion préparatoire au master en sciences de gestion	LGESB100I	4		
Mineure en gestion (initiation)	LGESA100I	4		
Approfondissement en communication	LCOMU100P	4		
Approfondissement en sciences et technologies de l'information et de la communication	LSTIC100P	4		