




5.00 crédits	30.0 h	Q1
--------------	--------	----

Enseignants	Ajzen Michel ;Antoine Marie ;Coster Stéphanie ;Scola Camilla (supplée Coster Stéphanie) ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	Le cours vise à mettre en relation les pratiques et les techniques actuelles de GRH et les caractéristiques spécifiques des organisations dans lesquelles on les rencontre. Il s'articule en deux parties. La première porte sur les différents modèles organisationnels à l'œuvre dans la structuration des entreprises privées et publiques. Pour chacun d'eux, seront respectivement analysés : les critères d'efficacité qui les sous-tendent, leurs mécanismes de structuration, leurs modes de coordination et la place particulière occupée par leurs acteurs. La seconde partie du cours aborde les différentes pratiques et techniques de GRH que l'on peut rencontrer dans les entreprises privées et publiques en les situant dans leurs contextes organisationnels spécifiques. Sont abordés, les contenus particuliers de ces pratiques et techniques de GRH, les significations et les enjeux dont elles sont porteuses pour le personnel de ces organisations ainsi que les liens entre la nature de ces pratiques et les caractéristiques spécifiques des organisations dans lesquelles on les rencontre.
Acquis d'apprentissage	<p>A la fin de cette unité d'enseignement, l'étudiant est capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • maîtriser les outils conceptuels et méthodologiques permettant de comprendre le fonctionnement concret des organisations publiques et privées (méthodes de diagnostic organisationnel); • analyser et comprendre les facteurs internes et externes à l'organisation qui influent sur son fonctionnement et ses dynamiques de changement; • situer et comprendre le rôle joué par les différents acteurs de l'organisation dans ces dynamiques de fonctionnement et de changement organisationnel ; • analyser les pratiques actuelles de GRH en les situant dans le contexte organisationnel particulier dans lequel elles se déroulent ; • maîtriser les techniques élémentaires de la GRH ainsi que leurs enjeux pour les acteurs qu'elles concernent. <p>1</p>
Modes d'évaluation des acquis des étudiants	Examen écrit 1 à 2 points 'bonus' peuvent être accordés aux étudiants ayant brillé durant les séances de cours de type 'classe inversée', à la suite d'un test de connaissances organisé en séance.
Méthodes d'enseignement	Le cours de Personnel et Organisation repose sur trois dispositifs complémentaires dans l'apprentissage de la matière: (a) des exposés magistraux, (b) des lectures de textes (classe inversée), (c) des partages d'expériences avec des experts.
Contenu	<p>L'objet principal du cours de 'Personnel et Organisation' porte sur l'analyse de pratiques managériales et d'organisation du travail qui se développent à des degrés divers dans les entreprises (privées, publiques, marchandes et non-marchandes) et qui ont pour but d'assurer la contribution du personnel aux objectifs et à la performance organisationnels ainsi que leur adhésion aux normes et aux valeurs de l'organisation. Le questionnement qui sert de fil conducteur au cours sera toujours d'aller à la découverte des raisons qui expliquent la présence ou l'absence de telle ou telle pratique; les liens avec le contexte; leur influence sur le comportement des hommes et des femmes dans l'organisation.</p> <p>Les séances de cours visent à introduire le domaine du management humain, d'une approche macro centrée sur le contexte à une perspective micro centrée sur l'entreprise (privée, publique, marchande et non-marchande) et les individus.</p> <p>I. 'Personnel' et 'Organisation': le cadre général du Management humain (définitions, missions, présupposés sur le travail et l'Homme, modèle du MH)</p> <p>II. Contexte de développement et d'apparition de la GRH et du Management Humain (logiques, fonction RH, organisation du travail, y.c. dialogue social); Appréhension de l'évolution contemporaine du travail, des organisations et du Management Humain (Management Humain Innovant, autogestion, responsabilisation, digitalisation: quels enjeux et fondements? y.c. introduction aux perspectives critiques en management)</p> <p>III. Stratégie d'entreprise et Management Humain: Modèles et dynamiques</p> <p>IV. Comportement organisationnel: éléments (théories de la motivation, dynamique des groupes, leadership)</p> <p>V. Pratiques et Politiques (Recrutement et Sélection, Gestion des carrières et mobilité (y.c. classification de fonctions), Evaluation de la performance, NWOW...)</p>

Bibliographie	Taskin, L. et Dietrich, A. (2016) Management Humain: Pour une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel. Bruxelles: De Boeck supérieur, coll. Manager RH.
Autres infos	Cet enseignement sera dispensé en horaire décalé du soir et/ou du samedi matin.
Faculté ou entité en charge:	TRAV

Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] en sciences du travail (horaire décalé)	TRAV2M	5		
Master [120] en communication multilingue	MULT2M	5		
Master [120] en communication	CORP2M	5		
Master [60] en sciences du travail (horaire décalé)	TRAV2M1	5		