

Faculté des sciences économiques, sociales et politiques



ECGE1321 Management humain

[45h+15h exercices] 6 crédits

Enseignant(s): Patrice Gobert, Armand Spineux
Langue d'enseignement : français
Niveau : Premier cycle

Objectifs (en termes de compétences)

La finalité générale du domaine est d'initier les étudiants au "Management Humain des Organisations".

Objet de l'activité (principaux thèmes à aborder)

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).

Résumé : Contenu et Méthodes

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

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 :

- 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.

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

Autres informations (Pré-requis, Evaluation, Support, ...)

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)

Autres crédits de l'activité dans les programmes

ECAP21	Première licence en sciences de gestion	(6 crédits)	Obligatoire
GRH1PM	Année d'études préparatoires au master en gestion des ressources humaines	(6 crédits)	Obligatoire
HUSO13BA	Troisième année de bachelier en sciences humaines et sociales	(6 crédits)	
INGE13BA	Troisième année de bachelier en ingénieur de gestion	(6 crédits)	Obligatoire