

**Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2**

<b>Domaine</b>	Economie et Services
<b>Filière</b>	Economie d'entreprise
<b>Orientation</b>	Economie d'entreprise (EE)
<b>Mode de formation</b>	Plein temps

**Informations générales**

Nom:	:	Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2
Identifiant:	:	HEG-OPDHO2
Année académique	:	2019-2020
Responsable:	:	François Gonin
Charge de travail:	:	270 heures d'études
Périodes encadrées:	:	128 (= 96 heures)

Semestre	E1	S1	S2	E2	S3	S4	E3	S5	S6
Cours									128

**Connaissances préalables recommandées**

Aucunes.

**Objectifs****Compétences visées**

« Intervention en entreprise - Développement humain et organisationnel » a pour finalité de former des économistes d'entreprise sensibles aux aspects organisationnel et humain de l'entreprise, capables de proposer des processus d'amélioration continue, d'en mesurer les enjeux, l'importance et la valeur ajoutée dans le dynamisme, le succès et la pérennité de l'organisation.

**Objectif général**

L'option principale "Intervention en entreprise – Développement Humain et organisationnel" (IEDHO) est une immersion totale au cœur d'une entreprise réelle.

Cette option permet de développer par expérimentation, des compétences proches de celles d'un consultant junior.

Ces compétences uniques sont transférables dans les métiers des ressources humaines, de l'audit financier, de la gestion et du marketing.

**Concrètement**

Concrètement, l'intervention en entreprise consiste à réaliser un mandat dans une entreprise, en groupe d'étudiant-e-s, pendant l'entier de l'année académique.

Le mandat porte sur une problématique humaine et/ou organisationnelles dans l'entreprise.

# Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2

Les étudiant-e-s doivent analyser la situation présente dans l'entreprise, faire un diagnostic et donner leurs recommandations. Ils produisent un rapport qu'ils présentent aux professeur-e-s et au mandant.

Pratiquement, les étudiant-e-s travaillent en groupes de 5 à 8. Un professeur coach est attribué à chaque équipe d'étudiant-e-s. Par ailleurs, l'enseignement de l'option est assuré principalement par l'équipe des 5 professeurs coaches.

La démarche d'apprentissage est structurée et progressive; elle comporte trois niveaux : les cours, les ateliers et l'intervention sur le terrain en entreprise.

Dans les ateliers, les étudiants expérimentent sur eux-mêmes les outils et démarches et construisent ensemble le fil conducteur de l'intervention.

## Impact sur le profil et les perspectives professionnelles

A la fin de l'option principale, les futurs diplômés ont acquis des compétences et des opportunités pour :

- Enrichir leur CV pour leur prochaine postulation :
  - Faire valoir leur expérience de consultant en entreprise sur une année.
  - Faire valoir leurs compétences acquises en travail d'équipe.
  - Faire valoir leurs compétences acquises dans les domaines du développement organisationnel et des ressources humaines.
- Développer leur réseau.
- Disposer d'une vision élargie de l'entreprise.
- Interagir avec des professionnels.
- Maîtriser un ensemble d'outils de gestion de projet.
- Faire preuve d'une plus grande efficacité dans un groupe de projet d'entreprise.
- Etre capable de proposer des processus d'amélioration continue dans le développement de l'entreprise.
- Acquérir des compétences pour leur travail de diplôme.

## Contenu et formes d'enseignement

*Répartition des périodes indiquée à titre informatif.*

**Cours:** 128 périodes

- Intervention	22
- Organisation	22
- Equipe	22
- Individu	22
- Analyse et recommandations	20
- Restitution	20

## Bibliographie

- Dolan, Simon. L., Gosselin, Eric & Carrière, Jules. 2012. Psychologie du travail et comportement organisationnel. Montréal. Chenelière Éducation inc. 4e édition.
- Emery, Yves & Gonin, François. 2009. Gérer les ressources humaines. Des théories aux outils, un concept intégré par processus, compatible avec les normes de qualité. Lausanne. Presses polytechniques et universitaires romandes (PPUR). 3e édition revue et augmentée.
- Guittet, Alain. 2002. L'entretien, Techniques et pratiques. Paris : Armand Colin.
- Perez, Yves André. 2004. Le grand guide du métier de consultant. Ed Maxima
- Stern, Patrice & Tutoy, Patricia. 2003. Le métier de consultant. Ed d'organisation
- Stern, Patrice & Schoettl, Jean-Marc. 2008. La boîte à outils du consultant. Paris : Dunod.
- Thiétart, R.-A. 2014. Méthodes de recherche en management. 4ème édition: Dunod.

## Contrôle de connaissances

### Cours:

### Contrôle continu :

Semestre 5 (pt) / semestre 7 (ee)

Le rapport intermédiaire présente le mandat, le contrat d'intervention et les grandes lignes du plan d'intervention : son évaluation constitue la note du premier module.

Semestre 6 (pt) / semestre 8 (ee)

Le rapport final avec la méthodologie d'intervention, les étapes de la démarche, le diagnostic, les propositions et recommandations ainsi qu'un plan d'actions : son évaluation ainsi que la défense devant les professeurs, une auto-évaluation individuelle de chaque étudiant-e et la présentation à l'entreprise constituent la note du deuxième module.

### Règles de validation des modules selon la règle des poids :

- **rapport intermédiaire au semestre 1. note sur/ 6 (note de groupe)**
- **rapport final au semestre 2. note sur /6 composée de :**
  - rapport final
  - présentation orale avec présentation powerpoint
  - auto-évaluation individuelle
  - présentation au mandant

La note du 2e semestre est mixte avec une note de groupe et une auto-évaluation individuelle qui se présente sous la forme d'un travail personnel portant sur l'apprentissage réalisé au cours du mandat.

## Calcul de la note finale

Note finale = moyenne cours x 1

Fiche validée le 18.07.2019 par Borter Silna