

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2

| | |
|--------------------------|----------------------------|
| Domaine | Economie et Services |
| Filière | Economie d'entreprise |
| Orientation | Economie d'entreprise (EE) |
| Mode de formation | Temps partiel/En emploi |

Informations générales

| | |
|--------------------|---|
| Nom | : Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2 |
| Identifiant | : HEG-OPDHO2 |
| Année académique | : 2022-2023 |
| Responsable | : Justine Dima |
| Charge de travail | : 270 heures d'études |
| Périodes encadrées | : 120 (= 90 heures) |

| Semestre | E1 | S1 | S2 | E2 | S3 | S4 | E3 | S5 | S6 | E4 | S7 | S8 |
|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| Cours | | | | | | | | | | | | 120 |

Connaissances préalables recommandées

Ce cours s'appuie sur les connaissances en Dynamique humaine de l'organisation et en Gestion des ressources humaines acquises lors des cours de 1^{ère} et 2^e année (respectivement 3^e année pour les étudiants en emploi).

Objectifs

"M'immerger dans l'entreprise pour développer tout mon potentiel d'économiste."

Mes bénéfices en participant à l'option "Intervention en entreprise - Développement humain et organisationnel"

- 1) Je réalise un mandat utile pour l'entreprise en étant soutenu-e.
- 2) Je plonge rapidement dans l'action en entreprise, dès la 2^e semaine de cours.
- 3) Je suis en contact direct avec un-e dirigeant-e de l'entreprise.
- 4) Un-e professeur-e coach m'accompagne avec bienveillance.
- 5) J'apprends une méthode d'intervention efficace.
- 6) Cette méthode m'aide à réaliser plus facilement mon travail de bachelor.
- 7) Au terme du mandat, je reçois une attestation de l'entreprise mandante.
- 8) Je peux valoriser cette expérience dans mon CV.
- 9) Cette expérience me donne confiance dans ma réussite sur le marché du travail.

Compétences visées

- **Méthode d'intervention en entreprise** : Analyser une situation, établir un diagnostic, récolter et traiter des données ainsi que proposer des recommandations, dans une démarche d'amélioration continue transférable dans n'importe quel contexte de travail.
- **Gestion des ressources humaines** : Appliquer et développer des compétences en gestion des ressources humaines et mieux comprendre les comportements humains au travail.
- **Dynamique d'équipe** : Expérimenter le fonctionnement d'une véritable équipe de travail et connaître ce qui favorise une dynamique d'équipe constructive.

Finalité

L'option principale "Intervention en entreprise – Développement Humain et organisationnel" (IEDHO) est une immersion dans l'entreprise pour développer tout son potentiel d'économiste.

Ce cours permet de développer sa connaissance de l'entreprise en intervenant concrètement dans une organisation sur une problématique humaine et/ou organisationnelle donnée, afin d'apporter des recommandations utiles.

Déroulement

Concrètement, chaque professeur-e coach propose un mandat au choix des étudiant-e-s. L'intervention en entreprise consiste à réaliser un des mandats proposés dans une entreprise, en groupe d'étudiant-e-s, pendant l'entier de l'année académique.

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.

Les étudiant-e-s travaillent en groupes de 4 à 6. Un-e professeur-e coach accompagne chaque équipe d'étudiant-e-s.

Les journées de cours sont constituées de:

- cours sur les différents thèmes utiles à l'intervention (méthode d'intervention en entreprise, nouvelles connaissances en gestion des ressources humaines, dynamique d'équipe),
- ateliers lors desquels les étudiant-e-s expérimentent les outils qu'ils vont utiliser dans l'entreprise,
- temps réservé pour l'intervention dans l'entreprise,
- coaching par le (ou les) professeur-s et travaux de groupe.

Impact sur le profil et les perspectives professionnelles

Les compétences uniques développées dans cette option sont transférables dans les métiers des ressources humaines, du management, de l'audit et du marketing.

A la fin de l'option, les futur-e-s diplômé-e-s ont acquis des compétences et des opportunités pour :

- enrichir leur CV pour leur prochaine postulation :
 - faire valoir leurs compétences acquises dans le domaine de la gestion des ressources humaines,
 - faire valoir leurs expériences et compétences acquises dans une démarche d'amélioration continue et de développement organisationnel, en tant que consultant-e en entreprise sur une année,
 - faire valoir leurs compétences acquises en travail d'équipe.
- développer leur réseau;

- disposer d'une vision interne et élargie de l'entreprise;
- interagir avec des professionnels;
- maîtriser un ensemble d'outils de gestion de projet RH;
- faire preuve d'une plus grande efficacité dans un groupe de projet d'entreprise;
- être capable de proposer des processus d'amélioration continue dans le développement de l'entreprise;
- acquérir des compétences pour leur travail de bachelor.

Contenu et formes d'enseignement

Répartition des périodes indiquée à titre informatif.

Cours: 120 périodes

| | |
|--|----|
| - Cours et ateliers : Méthode d'intervention en entreprise | 28 |
| - Cours et ateliers : Gestion des ressources humaines | 18 |
| - Cours et ateliers : Dynamique d'équipe | 14 |
| - Intervention dans l'entreprise | 28 |
| - Coaching (par le-s professeur-s) et travaux de groupe | 24 |
| - Examen | 8 |

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 :

L'évaluation du 2e semestre porte sur :

- 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)
- la présentation devant les professeurs;
- la présentation du rapport à l'entreprise (mandant);
- une auto-évaluation individuelle de chaque étudiant-e portant sur l'apprentissage réalisé au cours du mandat.

L'ensemble de ces évaluations constitue la note du deuxième module.

Calcul de la note finale

Note finale = moyenne cours x 1