



| | | |
|--------------|-----------------|----|
| 5.00 crédits | 40.0 h + 30.0 h | Q1 |
|--------------|-----------------|----|

| | |
|---|---|
| Enseignants | Meurens Pierre ;Terlinden Laurianne ;Thunus Sophie (coordinateur(trice)) ; |
| Langue d'enseignement | Français |
| Lieu du cours | Bruxelles Woluwe |
| Thèmes abordés | <ul style="list-style-type: none"> • Introduction à la sociologie clinique des organisations. • Dynamiques institutionnelles, organisationnelles, relationnelles et subjectives en situation de travail • Motivation, leadership |
| Acquis d'apprentissage | <p>A la fin de cette unité d'enseignement, l'étudiant est capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un diagnostic organisationnel en identifiant les logiques des « acteurs » au sein de l'organisation et de l'environnement, y compris ses réseaux. • Analyser et rendre intelligible le comportement des individus et des groupes, au travail et dans l'organisation, tout en portant un regard critique sur les modes de gestion des personnes et des organisations. 1 • Analyser les enjeux stratégiques et en dégager les implications pour le management des personnes. • A ces différents niveaux : mettre en évidence les principaux facteurs qui interviennent dans les fonctionnements organisationnels et ses dysfonctionnements (par ex. absences, souffrance au travail, stress, harcèlement, vieillissement) ainsi que les responsabilités et marges d'action des managers. • Questionner et développer ses habiletés professionnelles, managériales et politiques. |
| Modes d'évaluation des acquis des étudiants | <p>Ils comprendront :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un travail écrit, réalisé en groupe, et évalué à partir de quatre critères d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> - la clarté de la description, de la documentation et des sources; - la qualité de l'analyse; - la forme; - la mise en rapport avec les lectures et concepts du cours. 2. Une présentation orale du travail suivie d'une séance de questions et réponses avec les enseignant.es, afin d'évaluer le degré d'acquisition et de compréhension des principaux concepts, processus et démarches de diagnostic organisationnel et de comportement organisationnel et de management des RH, présentés au cours et dans le portefeuille de lectures. <p><i>En soumettant ce travail à l'évaluation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - vous affirmez qu'il reflète fidèlement les faits et, pour ce faire, vous devez avoir vérifié les faits, en particulier s'ils proviennent de ressources d'IA générative ; - vous affirmez que toutes vos sources qui vont au-delà des connaissances communes sont dûment attribuées. Les connaissances communes réfèrent à ce qu'un lecteur averti peut évaluer sans avoir besoin d'une confirmation d'une source distincte ; - vous affirmez que vous avez respecté toutes les exigences spécifiques du travail qui vous a été confié, en particulier les exigences en matière de transparence et de documentation, les exigences en matière d'évaluation de la qualité, ou vous vous êtes expliqué lorsque cela n'était pas possible. <p><i>Si l'une de ces affirmations n'est pas vraie, que ce soit par intention ou par négligence, vous avez violé votre engagement à l'égard de la vérité et éventuellement d'autres aspects de l'intégrité académique. Ceci constitue une faute académique.</i></p> |
| Méthodes d'enseignement | <ul style="list-style-type: none"> • Cours magistraux • Travail sur cas et mises en situation • Travail de groupe |
| Contenu | <ul style="list-style-type: none"> • Rôles et fonctions du manager ; introduction au management humain comme alternative à la gestion traditionnelle des ressources humaines basée sur la reconnaissance ; analyse critique des phénomènes organisationnels et des problématiques de travail actuelles : diversité et inclusion dans les organisations, équilibre vie privée-vie professionnelle, paradoxe du care. • Comportement organisationnel : aspects individuels, relationnels et groupaux. La personnalité au travail : compréhension et gestion des différences au travail, motivation au travail, satisfaction et engagement organisationnel, pouvoir, autorité, leadership et habiletés de direction, travail en équipe et gestion des conflits. |
| Ressources en ligne | Moodle |

| | |
|------------------------------|--|
| Bibliographie | <ul style="list-style-type: none">• Les articles et autres matériaux de référence seront mis à disposition sur Moodle• E. M. MORIN, C. AUBE, K. J. JOHNSON Psychologie et management, La Chenelière, 2015• Taskin, L. et Dietrich, A. (2024) Management Humain. Bruxelles: De Boeck (3e édition) |
| Faculté ou entité en charge: | FSP |

| Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE) | | | | |
|--|--------|---------|-----------|---|
| Intitulé du programme | Sigle | Crédits | Prérequis | Acquis d'apprentissage |
| Master [120] : ingénieur civil biomédical | GBIO2M | 5 | |  |
| Master [120] en sciences de la santé publique | ESP2M | 5 | |  |