

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 1

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

Informations générales

Nom:	:	Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 1
Identifiant:	:	HEG-OPDHO1
Années académiques	:	2014-2015, 2015-2016, 2016-2017
Responsable:	:	François Gonin
Charge de travail:	:	270 heures d'études
Périodes encadrées:	:	120 (= 90 heures)

Semestre	E1	S1	S2	E2	S3	S4	E3	S5	S6
Cours								120	

Connaissances préalables recommandées

Aucunes.

Conditions pour la programmation automatique de cette unité selon le programme de formation

L'étudiant-e doit avoir obtenu une note supérieure ou égale à la limite de compensation dans les unités :

L'étudiant-e doit avoir suivi ou suivre en parallèle les unités :

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

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 1

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.

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 mandat.

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

Cours: 120 périodes

- Contenus Semestre 5 (PT) / Semestre 7 (EE) 1. Intervention 1.1 Méthodologie de l'intervention : appréhender les trois dimensions de l'entreprise -organisation, groupe, individu – définition du mandat - le contrat de mission. 1.2 Atelier : montage du pré projet, définition du cadre,

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 1

identification des objectifs, de la méthodologie et du livrable. 1.3 Intervention: contact avec l'entreprise, instruire la demande, définir le contrat d'intervention. 2. Organisation 2.1 Théorie de l'organisation: culture d'entreprise, vision, mission, valeurs, stratégies. Gestion du changement. 2.2 Atelier : récolte et tri des informations, élaboration d'une check-list pour les questions à poser, identification des documents à demander. 2.3 Intervention : récolte des informations, traitement des informations, préparation de l'étape suivante. 3. Equipe 3.1.1 Dynamique d'équipe: les rôles, la conduite de réunion efficace. 3.1.2 Les outils : entretien individuel et de groupe, enquête, questionnaire, processus, grille d'observation, Leonardo 3.4.5. 3.2 Atelier: s'approprier les outils et les utiliser pour analyser la dynamique du groupe de travail, construire la cartographie Leonardo 3.4.5. Construire une grille d'observation et d'entretien de groupe pour le mandat en entreprise. 3.3 Intervention: récolte des informations, traitement des informations, préparation de l'étape suivante. Semestre 6 (PT) / Semestre 8 (EE) 4. Individu 4.1 Communication interpersonnelle: la carte du monde, les positions perceptuelles, le feedback, le rôle de l'individu dans l'équipe, un outil d'évaluation (une forme allégée de 360°). Mesurer le décalage entre les valeurs déclarées et celles vécues sur le terrain, les rôles attendus et les rôles tenus. 4.2 Atelier: auto-évaluation du groupe des étudiant-e-s et préparation pour le questionnaire d'évaluation de l'équipe en entreprise (360° allégé). 4.3 Intervention: application à l'équipe en entreprise. 5. Analyse et recommandations 5.1 Traitement de l'information: le qualitatif, le quantitatif, les outils adaptés de restitution ou de synthèse (Sphinx, grille d'argumentation comprenant faits, opinions, recommandations et la rédaction d'un rapport). 5.2 Atelier: coaching. 5.3 Intervention: application à l'équipe en entreprise. 6. Restitution 6.1 Réussir une présentation: se présenter en quelques mots, faire passer un message-clé et des messages difficiles, parler en public, s'adapter à son auditoire, prendre le feedback, répondre aux questions. 6.2 Atelier : Produire une présentation, structurer un message, mettre en forme et se préparer à transmettre au mandant. 6.3 Intervention: Présenter le rapport à la HEIG-VD et au mandant. Mode d'enseignement et approche pédagogique La démarche est intégrative et s'appuie, d'une part, sur les théories et les concepts déjà abordés durant les études HEIG-VD et, d'autre part, sur les nouveaux apports qui viendront enrichir les différents thèmes: organisation, RH, gestion de projet RH, analyse de tableaux de bord et indicateurs, communication et méthodologie. Chaque module comprend : une partie théorique ; une partie atelier ; une partie intervention sur le terrain avec l'entreprise ; du coaching des groupes d'étudiant-e-s.

120

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 & Schoetl, 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

Contrôle continu :

Semestre 5 (pt) / semestre 7 (ee)

Le rapport intermédiaire présente le mandat, le contrat d'intervention et les grandes lignes du plan

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 1

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 07.04.2016 par Bovet Hubert

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
Années académiques	:	2014-2015, 2015-2016, 2016-2017
Responsable:	:	François Gonin
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	E5	S9
Cours												120		

Connaissances préalables recommandées

Aucunes.

Conditions pour la programmation automatique de cette unité selon le programme de formation

L'étudiant-e doit avoir obtenu une note supérieure ou égale à la limite de compensation dans les unités :

L'étudiant-e doit avoir suivi ou suivre en parallèle les unités :

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

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2

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.

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 mandat.

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

Cours: 120 périodes

- Contenus Semestre 5 (PT) / Semestre 7 (EE) 1. Intervention 1.1 Méthodologie de l'intervention : appréhender les trois dimensions de l'entreprise -organisation, groupe, individu – définition du mandat - le contrat de mission. 1.2 Atelier : montage du pré projet, définition du cadre,

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2

identification des objectifs, de la méthodologie et du livrable. 1.3 Intervention: contact avec l'entreprise, instruire la demande, définir le contrat d'intervention. 2. Organisation 2.1 Théorie de l'organisation: culture d'entreprise, vision, mission, valeurs, stratégies. Gestion du changement. 2.2 Atelier : récolte et tri des informations, élaboration d'une check-list pour les questions à poser, identification des documents à demander. 2.3 Intervention : récolte des informations, traitement des informations, préparation de l'étape suivante. 3. Equipe 3.1.1 Dynamique d'équipe: les rôles, la conduite de réunion efficace. 3.1.2 Les outils : entretien individuel et de groupe, enquête, questionnaire, processus, grille d'observation, Leonardo 3.4.5. 3.2 Atelier: s'approprier les outils et les utiliser pour analyser la dynamique du groupe de travail, construire la cartographie Leonardo 3.4.5. Construire une grille d'observation et d'entretien de groupe pour le mandat en entreprise. 3.3 Intervention: récolte des informations, traitement des informations, préparation de l'étape suivante. Semestre 6 (PT) / Semestre 8 (EE) 4. Individu 4.1 Communication interpersonnelle: la carte du monde, les positions perceptuelles, le feed-back, le rôle de l'individu dans l'équipe, un outil d'évaluation (une forme allégée de 360°). Mesurer le décalage entre les valeurs déclarées et celles vécues sur le terrain, les rôles attendus et les rôles tenus. 4.2 Atelier: auto-évaluation du groupe des étudiant-e-s et préparation pour le questionnaire d'évaluation de l'équipe en entreprise (360° allégé). 4.3 Intervention: application à l'équipe en entreprise. 5. Analyse et recommandations 5.1 Traitement de l'information: le qualitatif, le quantitatif, les outils adaptés de restitution ou de synthèse (Sphinx, grille d'argumentation comprenant faits, opinions, recommandations et la rédaction d'un rapport). 5.2 Atelier: coaching. 5.3 Intervention: application à l'équipe en entreprise. 6. Restitution 6.1 Réussir une présentation: se présenter en quelques mots, faire passer un message-clé et des messages difficiles, parler en public, s'adapter à son auditoire, prendre le feed-back, répondre aux questions. 6.2 Atelier : Produire une présentation, structurer un message, mettre en forme et se préparer à transmettre au mandant. 6.3 Intervention: Présenter le rapport à la HEIG-VD et au mandant. Mode d'enseignement et approche pédagogique La démarche est intégrative et s'appuie, d'une part, sur les théories et les concepts déjà abordés durant les études HEIG-VD et, d'autre part, sur les nouveaux apports qui viendront enrichir les différents thèmes: organisation, RH, gestion de projet RH, analyse de tableaux de bord et indicateurs, communication et méthodologie. Chaque module comprend : une partie théorique ; une partie atelier ; une partie intervention sur le terrain avec l'entreprise ; du coaching des groupes d'étudiant-e-s.

120

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 & Schoetl, 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

Contrôle continu :

Semestre 5 (pt) / semestre 7 (ee)

Le rapport intermédiaire présente le mandat, le contrat d'intervention et les grandes lignes du plan

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 2

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 18.04.2016 par Bovet Hubert