

Intervention en entreprise: Développement humain et organisationnel 1

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 1
Identifiant	: HEG-OPDHO1
Année académique	: 2025-2026
Responsable	: Isabelle Agassiz
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 1ère et 2e année.

Objectifs

Objectifs

L'option principale *Intervention en entreprise – Développement humain et organisationnel* (IEDHO) offre une immersion concrète dans le monde professionnel. Elle permet aux étudiant·e·s de mobiliser leurs compétences d'économiste d'entreprise à travers la réalisation d'un mandat réel en groupe, au sein d'une organisation, sous la supervision d'un·e enseignant·e-coach.

Ce cours vise à renforcer la compréhension du fonctionnement des organisations et à développer des compétences proches de celles d'un·e consultant·e junior. Les étudiant·e·s interviennent sur une problématique humaine et/ou organisationnelle et formulent des recommandations concrètes et transférables à l'entreprise partenaire.

Cette option permet d'acquérir un ensemble de compétences transférables vers les domaines des ressources humaines, du management, du consulting, de l'audit ou encore du marketing.

Compétences visées

- **Méthodologie d'intervention** : analyser une situation, établir un diagnostic, récolter et traiter des données (entretiens, questionnaires, focus groups), formuler des recommandations et proposer des plans d'action dans une logique d'amélioration continue.
- **Gestion des ressources humaines** : appliquer des outils RH, mieux comprendre les comportements humains au travail et saisir les enjeux organisationnels.
- **Travail en équipe** : expérimenter la dynamique d'un groupe de travail réel et développer une collaboration constructive autour d'un projet commun.

A la fin du module, les futur-e-s diplômé-e-s sont en mesure de :

- valoriser leurs compétences en gestion des ressources humaines et en développement organisationnel
- attester d'une expérience concrète de terrain en tant que consultant-e sur une année
- démontrer leur aptitude à travailler efficacement en équipe
- développer leur réseau professionnel
- comprendre les logiques internes et systémiques d'une entreprise
- interagir avec des professionnel-le-s de terrain
- maîtriser des outils utiles à la gestion de projets RH
- améliorer leur efficacité au sein de groupes de travail et proposer des démarches d'amélioration continue
- valoriser cette expérience dans leur CV et renforcer leur confiance dans leur employabilité.

Déroulement

Chaque professeur-e-coach propose un mandat concret, issu d'une entreprise partenaire, parmi lesquels les étudiant-e-s peuvent faire leur choix. L'intervention s'étend sur l'année académique, en groupes de 4 à 6 personnes. Le processus comprend :

1. **L'analyse des besoins de l'entreprise et la définition du contrat de mandat ;**
2. **La réalisation du mandat :** diagnostic, recommandations, rédaction d'un rapport et présentation finale à l'entreprise et aux professeur-e-s.

Chaque groupe est accompagné tout au long du projet par un-e professeur-e-coach.

Le module alterne différents temps pédagogiques

- cours théoriques (méthodologie d'intervention, RH, dynamique d'équipe) ;
- ateliers pratiques pour expérimenter les outils utilisés en entreprise ;
- temps dédiés à l'intervention en entreprise ;
- séances de coaching ;
- travail autonome en groupe.

Les principaux atouts de l'option

- Réaliser un mandat concret et utile pour une entreprise partenaire.
- Entrer rapidement dans l'action, dès la deuxième semaine de cours.

- Être en contact direct avec des dirigeant·e·s et des professionnel·le·s de terrain.
- Bénéficier d'un accompagnement personnalisé par un·e professeur·e-coach.
- Apprendre une méthode d'intervention structurée et transférable.
- Se préparer efficacement à la réalisation du travail de bachelor.
- Obtenir une attestation officielle de l'entreprise mandante en fin de mandat.
- Valoriser cette expérience dans un CV ou un dossier de candidature.
- Gagner en confiance pour intégrer le marché du travail.

Contenu et formes d'enseignement

Répartition des périodes indiquée à titre informatif.

Cours: 120 périodes

- Cours : Outils et méthodes d'intervention en entreprise, dynamique d'équipe et gestion des RH	28
- Ateliers pratiques : utilisation des outils et méthodes d'intervention en entreprise, dynamique humaine	20
- Intervention dans l'entreprise	20
- Coaching (par le·s professeur·s) et travaux de groupe	20
- Travaux de groupe autonomes : réalisation du mandat	24
- Evaluation	8

Bibliographie

- Gosselin E., Dolan S.L., Morin D., Bélisle L. (2022). Comportement organisationnel : aspects humains des organisations. Chenelière. 6e éd.
- Emery Y., Gonin F., Audrin B., Dima J. (2024). Gérer et développer les ressources humaines. Un modèle intégré par processus, pour passer à l'action. Lausanne. Presses polytechniques et universitaires romandes (PPUR). 4e éd.
- Guittet A. (2013). L'entretien, Techniques et pratiques. Paris : Armand Colin.
- Perez, Yves André. (2011). Le grand guide du métier de consultant. Ed Maxima
- Stern P., Tutoy P. (2003). Le métier de consultant. Ed d'organisation
- Stern P., Schoettl J-M. (2024). La boîte à outils du consultant - 59 outils et méthodes. Paris : Dunod. 2e éd.
- Thiétart R.-A. (2014). Méthodes de recherche en management. 4ème édition: Dunod.

Contrôle de connaissances

Cours : Contrôle continu :

L'évaluation du 1er semestre porte sur le contrat d'intervention (contexte, problématique, mission, méthodologie, planning et livrables) et sa présentation devant les professeur.e.s, comptant pour 100% de la note.

Utilisation d'une IA générative :

Si les étudiant-es utilisent une Intelligence artificielle (IA) générative dans le cadre de la réalisation de leur contrat d'intervention, ils doivent citer l'outil en indiquant le nom de l'IA utilisée et la date à laquelle le contenu a été généré.

Dans le cas où l'IA a été utilisée non pas uniquement à des fins de relecture et correction, mais également pour générer du contenu, les étudiant-es doivent également inclure en annexe de leur travail une copie des questions posées à l'IA (prompts), et du contenu généré par l'IA, dans un format non éditable (tel qu'une capture d'écran) et fournir une brève explication de la façon dont il a été utilisé.

L'utilisation d'une IA générative sans la référencer peut être assimilée à du plagiat et sanctionnée comme telle.

Calcul de la note finale

Note finale = moyenne cours x 1

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	: 2025-2026
Responsable	: Isabelle Agassiz
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 1ère et 2e année.

Objectifs

L'option principale *Intervention en entreprise – Développement humain et organisationnel* (IEDHO) offre une immersion concrète dans le monde professionnel. Elle permet aux étudiant-e-s de mobiliser leurs compétences d'économiste d'entreprise à travers la réalisation d'un mandat réel en groupe, au sein d'une organisation, sous la supervision d'un-e enseignant-e-coach.

Ce cours vise à renforcer la compréhension du fonctionnement des organisations et à développer des compétences proches de celles d'un-e consultant-e junior. Les étudiant-e-s interviennent sur une problématique humaine et/ou organisationnelle et formulent des recommandations concrètes et transférables à l'entreprise partenaire.

Cette option permet d'acquérir un ensemble de compétences transférables vers les domaines des ressources humaines, du management, du consulting, de l'audit ou encore du marketing.

Compétences visées

- **Méthodologie d'intervention** : analyser une situation, établir un diagnostic, récolter et traiter des données (entretiens, questionnaires, focus groups), formuler des recommandations et proposer des plans d'action dans une logique d'amélioration continue.
- **Gestion des ressources humaines** : appliquer des outils RH, mieux comprendre les comportements humains au travail et saisir les enjeux organisationnels.
- **Travail en équipe** : expérimenter la dynamique d'un groupe de travail réel et développer une collaboration constructive autour d'un projet commun.

A la fin du module, les futur-e-s diplômé-e-s sont en mesure de :

- valoriser leurs compétences en gestion des ressources humaines et en développement organisationnel
- attester d'une expérience concrète de terrain en tant que consultant·e sur une année
- démontrer leur aptitude à travailler efficacement en équipe
- développer leur réseau professionnel
- comprendre les logiques internes et systémiques d'une entreprise
- interagir avec des professionnel·le·s de terrain
- maîtriser des outils utiles à la gestion de projets RH
- améliorer leur efficacité au sein de groupes de travail et proposer des démarches d'amélioration continue
- valoriser cette expérience dans leur CV et renforcer leur confiance dans leur employabilité.

Déroulement

Chaque professeur·e-coach propose un mandat concret, issu d'une entreprise partenaire, parmi lesquels les étudiant·e·s peuvent faire leur choix. L'intervention s'étend sur l'année académique, en groupes de 4 à 6 personnes. Le processus comprend :

1. **L'analyse des besoins de l'entreprise et la définition du contrat de mandat ;**
2. **La réalisation du mandat :** diagnostic, recommandations, rédaction d'un rapport et présentation finale à l'entreprise et aux professeur·e·s.

Chaque groupe est accompagné tout au long du projet par un·e professeur·e-coach.

Le module alterne différents temps pédagogiques

- cours théoriques (méthodologie d'intervention, RH, dynamique d'équipe) ;
- ateliers pratiques pour expérimenter les outils utilisés en entreprise ;
- temps dédiés à l'intervention en entreprise ;
- séances de coaching ;
- travail autonome en groupe.

Les principaux atouts de l'option

- Réaliser un mandat concret et utile pour une entreprise partenaire.
- Entrer rapidement dans l'action, dès la deuxième semaine de cours.
- Être en contact direct avec des dirigeant·e·s et des professionnel·le·s de terrain.

- Bénéficier d'un accompagnement personnalisé par un·e professeur·e-coach.
- Apprendre une méthode d'intervention structurée et transférable.
- Se préparer efficacement à la réalisation du travail de bachelor.
- Obtenir une attestation officielle de l'entreprise mandante en fin de mandat.
- Valoriser cette expérience dans un CV ou un dossier de candidature.
- Gagner en confiance pour intégrer le marché du travail.

Contenu et formes d'enseignement

Répartition des périodes indiquée à titre informatif.

Cours: 120 périodes

- Cours : outils et méthodes d'intervention en entreprise	20
- Ateliers pratiques : utilisation des outils et méthodes d'intervention en entreprise, dynamique humaine	20
- Intervention dans l'entreprise	28
- Coaching	20
- Travaux de groupe autonomes	24
- Evaluation	8

Bibliographie

- Gosselin E., Dolan S.L., Morin D., Bélisle L. (2022). Comportement organisationnel : aspects humains des organisations. Chenelière. 6e éd.
- Emery Y., Gonin F., Audrin B., Dima J. (2024). Gérer et développer les ressources humaines. Un modèle intégré par processus, pour passer à l'action. Lausanne. Presses polytechniques et universitaires romandes (PPUR). 4e éd.
- Guittet A. (2013). L'entretien, Techniques et pratiques. Paris : Armand Colin.
- Perez, Yves André. (2011). Le grand guide du métier de consultant. Ed Maxima
- Stern P., Tutoy P. (2003). Le métier de consultant. Ed d'organisation
- Stern P., Schoettl J-M. (2024). La boîte à outils du consultant - 59 outils et méthodes. Paris : Dunod. 2e éd.
- Thiéart 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 (méthodologie d'intervention, étapes de la démarche, diagnostic, propositions et recommandations ainsi qu'un plan d'actions)
- la présentation devant les professeurs
- la présentation du rapport à l'entreprise (mandant)

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

Utilisation d'une IA générative :

Si les étudiant-es utilisent une Intelligence artificielle (IA) générative dans le cadre de la réalisation de leur rapport final, ils doivent citer l'outil en indiquant le nom de l'IA utilisée et la date à laquelle le contenu a été généré.

Dans le cas où l'IA a été utilisée non pas uniquement à des fins de relecture et correction, mais également pour générer du contenu, les étudiant-es doivent également inclure en annexe de leur travail une copie des questions posées à l'IA (prompts), et du contenu généré par l'IA, dans un format non éditable (tel qu'une capture d'écran) et fournir une brève explication de la façon dont il a été utilisé.

L'utilisation d'une IA générative sans la référencer peut être assimilée à du plagiat et sanctionnée comme telle.

Calcul de la note finale

Note finale = moyenne cours x 1