

# Master en sciences de l'ingénieur industriel - chimie

<b>HELHa Campus Mons</b> 159 Chaussée de Binche 7000 MONS
Tél : +32 (0) 65 40 41 46 Fax : +32 (0) 65 40 41 56 Mail : tech.mons@helha.be

## 1. Identification de l'Unité d'Enseignement

UE MC503 Gestion, sciences humaines et sociales			
Code	TEJC2M03	Caractère	Obligatoire
Bloc	2M	Quadrimestre(s)	Q2
Crédits ECTS	9 C	Volume horaire	106 h
Coordonnées des responsables et des intervenants dans l'UE	<b>Christine DHAEYER</b> (christine.dhaeyer@helha.be)		
Coefficient de pondération	90		
Cycle et niveau du Cadre Francophone de Certification	master / niveau 7 du CFC		
Langue d'enseignement et d'évaluation	Français		

## 2. Présentation

### Introduction

Cette unité d'enseignement fait partie du cursus du bloc 2 des études de Master en sciences de l'ingénieur industriel. Il regroupe les activités d'apprentissage de Gestion de production et Sciences humaines et sociales.

### Contribution au profil d'enseignement (cf. référentiel de compétences)

Cette Unité d'Enseignement contribue au développement des compétences et capacités suivantes :

- Compétence 1 **Identifier, conceptualiser et résoudre des problèmes complexes**
  - 1.3 Concevoir, développer et améliorer des produits, processus et systèmes techniques
  - 1.4 Modéliser, calculer et dimensionner des systèmes
- Compétence 4 **S'intégrer et contribuer au développement de son milieu professionnel**
  - 4.2 Évaluer les coûts et la rentabilité de son projet
  - 4.3 Travailler en autonomie et en équipe dans le respect de la culture d'entreprise
  - 4.6 Négocier avec les différents acteurs des milieux professionnels
- Compétence 5 **Entreprendre et innover, dans le cadre de projets personnels ou par l'initiative et l'implication au sein de l'entreprise**
  - 5.1 Prendre en compte les missions, visions stratégiques et enjeux de son cadre professionnel
  - 5.2 Traduire des stratégies en actions concrètes en s'ajustant à la vision de l'entreprise
  - 5.4 S'impliquer dans la politique d'amélioration de la qualité
  - 5.6 Dépasser les cadres ou les limites d'un problème et apporter des solutions innovantes
- Compétence 7 **S'engager dans une démarche de développement professionnel**
  - 7.2 S'autoévaluer pour identifier ses besoins de développement
  - 7.3 Assumer la responsabilité de ses décisions et de ses choix
  - 7.4 Organiser son savoir de manière à améliorer son niveau de compétence

### Acquis d'apprentissage visés

Au terme du module, l'étudiant(e) sera capable de

- Organiser une démarche projet pour atteindre la réalisation d'un livrable.
- Planifier les différentes tâches d'un projet.
- Animer une équipe projet et organiser l'information interne et externe.
- Comprendre l'esprit de la qualité.
- Pratiquer les outils d'amélioration de la performance.
- Evaluer et comprendre la stratégie de l'entreprise.
- Comprendre la structure décisionnelle de l'entreprise.

- Etablir le lien entre la structure organisationnelle de l'entreprise et la place de ses produits sur les marchés.
- Intégrer la gestion de production dans la structure décisionnelle.
- Maîtriser les méthodes d'organisation de la production.
- Pratiquer les indicateurs de performance.
- Connaître les outils d'amélioration.

Rédiger un travail réflexif personnel sur un conflit, en lien avec la profession ou les études d'Ingénieur, vécu ou observé par l'étudiant, sur le processus de résolution et sur les éventuelles évolutions qui en découlent. Modéliser le déroulement et la résolution d'un conflit en utilisant les matières vues au cours, éventuellement en les complétant. Avec le recul développer un autre point de vue sur son conflit et éventuellement d'imaginer une autre stratégie de résolution. Orienter la réflexion vers les changements et les évolutions personnelles qui découlent du conflit, de sa résolution ou non et de sa modélisation dans l'exercice. Jouer le rôle d'un coach et puis celui d'un coaché. Remettre le rapport dans les délais en respectant les consignes.

Comprendre les différents mécanismes, paramètres et enjeux de la gestion du personnel, pouvoir se situer au sein d'une organisation et d'en comprendre les règles de fonctionnement, appréhender les principes de la législation sociale en vigueur et définir les stratégies propres à l'entreprise.

Actualiser ses connaissances et compétences dans le cadre des brevets et des marques

### **Liens avec d'autres UE**

Prérequis pour cette UE : aucun  
Corequis pour cette UE : aucun

## **3. Description des activités d'apprentissage**

Cette unité d'enseignement comprend l(es) activité(s) d'apprentissage suivante(s) :

TEJC2M03A            Gestion, sciences humaines et sociales            106 h / 9 C

### **Contenu**

A travers l'ensemble des activités d'apprentissage, les concepts et théories suivantes seront abordés :

#### **Pour la partie Gestion :**

- L'entreprise industrielle dans son concept: comprendre l'entreprise, son organisation, les impacts financiers, les modes d'agencement et leur influence, les processus, les produits et les ressources.
- L'analyse de la valeur
- L'approche systémique
- Méthodes de résolution de problèmes
- Les méthodes de planification industrielle (PIC - PDP): planification et pilotage des flux, prévision de la demande, Gestion de stock et point de commande. Pratique du MRP (calcul des besoins et des charges). Le Juste à temps et le système Kanban.
- Les outils de la performance

#### **Pour la partie Sciences humaines et sociales :**

- *Stratégie et gestion des RH* : Les organisations : la structure organisationnelle et ses effets sur la décision, les contraintes de l'organisation formelle, les différents acteurs : la réhabilitation du rôle de dirigeant (diriger, déléguer, contrôler), les fondements de la motivation, les instruments de gestion, conduire le changement, la dynamique du mode managériale, conduire un projet organisationnel Planification des ressources humaines : réflexion stratégique, prévision des besoins en RH, prévision de la disponibilité des RH, analyse de l'écart, planification des actions liées aux RH Présentation de la fonction RH : Qu'est-ce que les RH, recrutement et intégration, l'évaluation, la politique de rémunération Droit du travail : le contrat d'embauche
- *Gestion de conflits* : Introduction et définitions Qu'est-ce qu'un conflit ? Qu'est-ce qu'un problème ? Notion de norme sociale. Notion de critères d'intervention. Les types de conflits Implications et conséquences des conflits Les aspects destructifs des conflits Inconvénients d'ignorer les conflits Avantages des conflits Réactions et modes de communication en situation de conflits Phénomènes liés aux conflits et intervenant dans la communication Les stratégies de résolutions de conflits La négociation La médiation L'arbitrage Et si le problème venait de soi-même ? Prendre du recul Se remettre en question Savoir présenter des excuses Les solutions de déplacement : prendre ses distances Rappel sur les niveaux logiques de la pensée et les niveaux de résolution de conflit Niveaux logiques et étapes de résolution des conflits Au moins trois phases dans la résolution de conflit Des étapes dans la crise Des étapes pour la résolution des conflits Espace analyse de la CRISE Un exemple de « cartographie » des types et causes des conflits intra personnels Des outils pour entreprendre la résolution des conflits Exercice "basique" de gestion de conflit Principes élémentaires de la compréhension d'un conflit interpersonnel Les positions perceptuelles Un exemple de processus de résolution de conflits D'autres étapes dans la résolution de problèmes et conflits D'autres principes à prendre en compte dans le processus de résolution de conflit D'autres méthodes de résolution

## **Démarches d'apprentissage**

Cours magistral avec certaines parties pouvant être données en anglais, apprentissage par projet, séminaires et mises en situations Mise en situation de découverte des facteurs psychologiques, sociologiques et psychosociologiques à travers des applications pratiques personnelles et en groupes, des jeux de rôles et l'analyse de cas de stages d'étudiants ou extraits de recherches, la lecture de textes

## **Dispositifs d'aide à la réussite**

**Néant**

## **Sources et références**

Gestion conflits :

Ina Motoi, Louise Villeneuve, Résolution des conflits dans le travail en équipe, Presses de l'Université du Québec  
Amblard, H. Bernoux, Ph., Herreros G et Livian Y-F (2005).

Les nouvelles approches sociologiques des organisations. Paris : Seuil Bernoux, Ph. (1985).

La sociologie des organisations. Paris: Seuil Delobbe, N., Herrbach, O. Jacaze, D. et Mignonac, K. (2005).

Comportement organisationnel ? Bruxelles : De Boeck Petit, F. (1998). Introduction à la psycho-sociologie des organisations. Paris : Dunod Mucchielli, R. (1967).

La dynamique des groupes. Paris : ESF. Edition 2000

Production - Qualité :

Management de la production, Concepts Méthode et cas 3ème édition; A. Gratacap, P.Médan; Dunod; 2009

Operations Management in context 2d edition; F.Rowbotham, L.Galloway,M.Azhashemi; Elsevier; 2007

Management Industriel et Logistique, Concevoir et piloter la Supply Chain 6ème edition; G.Baglin, O.Bruehl,L .Kerbache,J.Nehme, C.Vandelft - Economica , 2013

La boîte à outils de la qualité, 4ème édition; F.Gillet-Goinard, B.Seno; Dunod, 2020

How to implement Lean Manufacturing , Lonnie Wilson ;MacGraw Hill, 2010

Pratique du Lean, Olivier Fontanille ; Dunod 2010

Sciences humaines et sociales

The structure and dynamics of organization and groups - E. Berne ; Grove Press Inc. , 1963

Coacher groupes et organisations - Frederic Vergonjeanne - Intereditions, 2015

Management d'équipe, 7 leviers pour améliorer bien-être et efficacité au travail - Jean Pierre Brun -Eyrolle -2009

Structure in Fives : Designing Effective Organizations, Henry Mintzberg, Prentice-Hall, 1983.

## **Supports en ligne**

Les supports en ligne et indispensables pour acquérir les compétences requises sont :

Documents sur Connected, exercices

## **4. Modalités d'évaluation**

### **Principe**

La note finale sera répartie de la manière suivante :

Gestion, stratégie et RH, séminaire : 85 % projet en équipe avec présentation orale et évaluation continue non récupérable au Q3

Gestion de conflits : 15 % travail personnel non récupérable

L'étudiant(e) démontrera la maîtrise de ses savoirs et savoir-faire dans des situations de restitution de concepts-clés et d'analyse de cas. Il (elle) y démontrera sa capacité à mobiliser les cadres théoriques adéquats au problème posé, à les appliquer de manière correcte et complète et de proposer des pistes de solutions cohérentes avec son analyse dans la réalisation d'un projet et d'analyse de cas.

## Pondérations

	Q1		Q2		Q3	
	Modalités	%	Modalités	%	Modalités	%
production journalière			Evc + Prj + Trv	100		
Période d'évaluation						

Evc = Évaluation continue, Prj = Projet(s), Trv = Travaux

## Dispositions complémentaires

Ce cours n'est pas récupérable au Q3.

Si une des compétences fondamentales n'est pas acquise, la note de l'UE sera inférieure à 10/20.

Si l'étudiant demande une note de présence lors d'une évaluation ou ne se présente pas à une évaluation ou ne remet pas un travail en tout ou en partie, la note de PR ou PP sera alors attribuée à l'UE et l'étudiant représentera les parties pour lesquelles il n'a pas obtenu 10/20.

En cas d'absence injustifiée lors d'une évaluation continue, une note de 0 sera attribuée à cette partie d'évaluation.

En cas d'absences répétées et injustifiées à une activité obligatoire, les sanctions administratives prévues dans le REE seront appliquées.

D'autres modalités d'évaluation peuvent être prévues en fonction du parcours académique de l'étudiant. Celles-ci seront alors consignées dans un contrat didactique spécifique proposé par le responsable de l'UE, validé par la direction ou son délégué et signé par l'étudiant pour accord.

"En fonction de l'évolution de la pandémie liée au COVID-19, dans le respect des recommandations décidées par les Autorités compétentes, les activités alterneront, au besoin, entre du présentiel et/ou du distanciel.

Si la situation sanitaire l'exige, une évaluation écrite et/ou orale en mode distanciel sera envisagée. »

## Référence au RGE

En cas de force majeure, une modification éventuelle en cours d'année peut être faite en accord avec le Directeur de département, et notifiée par écrit aux étudiants. (article 67 du règlement général des études 2021-2022).