Certificat en gestion des ressources humaines

Téléphone : 514 987-3000 #20427
Courriel : prog.grh@uqam.ca
Site Web : esg.uqam.ca/programmes/certificat-en-gestion-des-ressources-humaines/

Code	Titre	Crédits
4209	Certificat en gestion des ressources humaines	30

Trimestre(s) d'admission	Automne Hiver
Contingent	Programme non contingenté
Régime et durée des études	Offert à temps complet et à temps partiel
Campus	Campus de Montréal Campus de Lanaudière Campus de Laval Campus de Longueuil Campus de l'Ouest-de-l'Île

OBJECTIFS

Objectifs généraux
Ce programme doit permettre aux étudiants d'acquérir à la fois les connaissances et les compétences de base nécessaires à l'exercice de fonctions de praticiens en gestion des ressources humaines, par l'apprentissage d'éléments essentiels à ce domaine d'activité.

Objectifs spécifiques
Plus précisément, ce programme vise à assurer aux étudiants : la compréhension des fondements et des objectifs de la gestion des ressources humaines; l'acquisition systémique des connaissances, des habiletés et des attitudes fondamentales aux activités de base en gestion des ressources humaines; l'acquisition d'une capacité d'analyse et de raisonnement nécessaires à l'intervention efficace comme praticien, dans la problématique propre à la gestion des ressources humaines; la compréhension des interrelations entre les divers programmes d'activités en gestion des ressources humaines et l'intégration d'une vision d'ensemble des liens qui unissent la gestion des ressources humaines et celle des organisations.

GRADE PAR CUMUL

L'étudiant est encouragé à considérer ce certificat comme une étape vers l'obtention du grade de bachelier. Dans cette perspective, les informations qui suivent lui permettront de mieux planifier son cheminement.

Baccalauréat en gestion des ressources humaines
Les étudiants ayant complété un certificat en administration ainsi que le certificat en gestion des ressources humaines sont admissibles en dernière année du baccalauréat en gestion des ressources humaines. Certaines conditions d'admission pourraient être exigées.

Pour être admissible en 3e année du baccalauréat en gestion des ressources humaines, un étudiant doit avoir complété, à travers les certificats précités, tous les cours de 1ère et 2e années du baccalauréat, à savoir les cours suivants (ou équivalent) :
ECO1300 Analyse microéconomique
FIN3500 Gestion financière
JUR1031 Introduction au droit des affaires
MAT2080 Méthodes statistiques
MET2150 Management
MET4200 Introduction à la gestion des opérations
MKG3300 Marketing
ORH1163 Comportement organisationnel
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines
ORH1610 Fondements en organisation du travail
ORH1620 Administration des lois du travail
ORH1630 Fondements en dotation
ORH1640 Fondements en évaluation des postes et en rémunération directe
ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines
ORH3610 Fondements en rémunération indirecte
ORH3630 Fondements en formation et perfectionnement
ORH5435 Introduction à la convention collective
ORH5439 Introduction à la négociation collective
SCO1250 Introduction aux sciences comptables

Baccalauréat par cumul de certificats
L'étudiant doit remplir le formulaire «Demande d'approbation d'un cheminement permettant l'octroi du grade de bachelier-ère par cumul de certificats» le plus tôt possible afin de bénéficier de l'encadrement adéquat. Le formulaire ainsi que les combinaisons de certificats acceptées sont disponibles à la réception du Vice-décanat aux études de l'École des sciences de la gestion.

1) Catégorie et grades accessibles
Ce certificat de liste B (certificat spécialisé en gestion) peut conduire au grade de bachelier en administration des affaires (B.A.A.) ou de bachelier ès sciences de la gestion (B.Sc.G.), selon des combinaisons prédéterminées.

2) Nombre minimal de crédits à l'UQAM
Au moins cinquante pour cent (50 %) des crédits nécessaires à l'obtention du grade doivent avoir été réussis à l'UQAM.

3) Politique de la langue française
Tout étudiant aspirant au grade de bachelier doit satisfaire à la Politique de la langue française de l'Université en passant le test approprié ou en

réussissant le cours LIN1002 Connaissances de base en grammaire du français écrit (hors programme) (ou l'équivalent).

4) Exigence linguistique en anglais
Tous les étudiants d'un programme menant au grade de B.A.A. ou de B.Sc.G. doivent attester de leur maîtrise de la langue anglaise au niveau intermédiaire II de l'École de langues de l'UQAM ou l'équivalent. Cette exigence linguistique en anglais peut être satisfaite par la réussite d'un test au niveau intermédiaire II au Centre d'évaluation des compétences linguistiques (CECL) de l'École de langues ou l'équivalent ou par la réussite d'un ou de plusieurs cours d'anglais donnés à l'UQAM ou l'équivalent jusqu'au niveau intermédiaire II. Les étudiants sont invités à satisfaire à cette exigence dès leur première inscription au baccalauréat.

5) Champs de connaissances à couvrir
Les champs de connaissances suivants doivent nécessairement avoir été couverts au terme des certificats présentés à l'appui de la demande de grade de bachelier en administration des affaires (B.A.A.) :

- Comportement organisationnel
- Comptabilité
- Droit des affaires
- Éthique des affaires; responsabilité sociale des entreprises; développement durable (1)
- Finance
- Gestion des opérations
- Informatique; systèmes d'information; technologie
- Macroéconomie
- Marketing
- Microéconomie
- Ressources humaines
- Statistiques
- Théorie des organisations.

(1) : L'obligation de couvrir ce champ de connaissance s'ajoute pour les étudiants qui s'inscrivent à leur 1er certificat à compter du trimestre d'hiver 2008.

6) Activité de synthèse
Le cheminement pour l'obtention du grade de B.A.A. doit aussi comporter une activité de synthèse.

7) Recommandation
L'étudiant devrait consulter l'annexe 1 du Règlement des études de 1er cycle (#5) pour vérifier si d'autres conditions s'appliquent pour l'obtention du grade visé ou téléphoner à l'assistante à la gestion de programmes au 514 987-8546.

CONDITIONS D'ADMISSION

Capacité d'accueil
Le programme n'est pas contingenté.

Trimestre d'admission (information complémentaire)
Admission aux trimestres d'automne et d'hiver.

Connaissance du français
Tous les candidats doivent avoir une connaissance satisfaisante du français écrit et parlé. La politique sur la langue française de l'Université définit les exigences à respecter à ce sujet. Le candidat admissible dont on aura établi, à l'aide du dossier, qu'il n'a pas les connaissances requises en français, peut être admis au programme moyennant la réussite du test de français écrit de l'UQAM ou du cours d'appoint LIN1002 Connaissances de base en grammaire du français écrit (hors programme).

Base DEC
Aucune admission sur cette base.

Base expérience
Posséder des connaissances appropriées, être âgé d'au moins 21 ans et avoir travaillé au moins 2 ans dans le domaine de la gestion.

Remarque : Le candidat doit joindre à la demande d'admission des lettres d'attestation d'expérience pertinente.

Base études universitaires
Au moment du dépôt de la demande d'admission, avoir réussi au moins cinq cours (quinze crédits) de niveau universitaire dans une université québécoise, obtenus avec une moyenne cumulative supérieure ou égale à 2,0 sur 4,3 ou l'équivalent.

Base études hors Québec
Au moment du dépôt de la demande d'admission, avoir réussi, dans une université reconnue, au moins cinq cours (quinze crédits) subséquents à au moins quatorze années de scolarité. Une moyenne académique minimale de 11 sur 20 ou l'équivalent est exigée.

Remarque pour toutes les bases d'admission
Le candidat adulte admissible en vertu de l'expérience mais non admissible sur la base des études universitaires, qui n'a pas réussi cinq cours (quinze crédits) et plus dans un programme universitaire à l'intérieur des cinq dernières années, et ne détient pas de DEC, est fortement encouragé à suivre le cours d'appoint ORH1003 Introduction aux études en gestion (hors-programme) (1 crédit) durant le premier trimestre pour faciliter son apprentissage dans son cheminement universitaire.

Régime et durée des études
Le programme peut être suivi à temps complet ou à temps partiel.

COURS À SUIVRE

(Sauf indication contraire, les cours comportent 3 crédits. Certains cours ont des préalables. Consultez la description des cours pour les connaître.)

A) Cheminement régulier

Les sept cours suivants (21 crédits):
ORH1163 Comportement organisationnel
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines
ORH1610 Fondements en organisation du travail
ORH1620 Administration des lois du travail
ORH1640 Fondements en évaluation des postes et en rémunération directe
ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé
ORH5435 Introduction à la convention collective

Liste des cours au choix

Trois cours choisis parmi les suivants (9 crédits):
ESG5200 Jeux du commerce: volet académique
ORH1630 Fondements en dotation
ORH2130 Organisations: conflits et violences
ORH2162 Fondements du fonctionnement des groupes en entreprise
ORH2202 Gestion de la diversité: perspectives nationale et internationale
ORH3160 Leadership et supervision
ORH3630 Fondements en formation et perfectionnement
ORH4620 Interaction entre les problèmes de santé et sécurité du travail et de la gestion des ressources humaines
ORH5200 Symposium GRH
ORH5439 Introduction à la négociation collective
ORH5601 Gestion du rendement et de la performance organisationnelle
ORH5621 Planification stratégique des ressources humaines: relève et carrière
ORH6128 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines
ORH6950 L'entrevue: outil de gestion
DSR2010 Responsabilité sociale des entreprises
ou
EUT1172 Développement durable et gestion
ou

ORH2010 La dimension éthique de la gestion des entreprises
ou tout autre cours choisi avec l'accord de la direction du programme, notamment ceux permettant de couvrir les champs de connaissance obligatoires pour l'obtention du grade de B.A.A. par cumul de programmes.

B) Cheminement particulier en vue de la poursuite des études au baccalauréat en gestion des ressources humaines (7002)

Les dix cours suivants (30 crédits):
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines
ORH1610 Fondements en organisation du travail
ORH1620 Administration des lois du travail
ORH1630 Fondements en dotation
ORH1640 Fondements en évaluation des postes et en rémunération directe
ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines
ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé
ORH3630 Fondements en formation et perfectionnement
ORH5435 Introduction à la convention collective
ORH5439 Introduction à la négociation collective
Les étudiants ayant réussi le cours ORH1600 avant leur admission au programme doivent suivre le cours ORH1163.

Les étudiants devront également obtenir une moyenne de 2,8/4,3 au terme de ce certificat pour être admis au baccalauréat en gestion des ressources humaines.

DESCRIPTION DES COURS

DSR2012 Responsabilité sociale des entreprises
Objectifs
Ce cours permettra aux étudiantes et étudiants de : se familiariser avec les Objectifs de développement durable (ODD) ; comprendre pourquoi il est essentiel de protéger les ressources naturelles dans un contexte de limites planétaires, de même que de maintenir la biodiversité et l'équilibre écologique des écosystèmes ; argumenter au sujet de la pertinence de la RSE pour renforcer la réputation d'une entreprise, réduire ses risques, attirer des investissements et soutenir sa réussite à long terme ; mobiliser des concepts et outils pour évaluer et améliorer la performance sociale et environnementale d'une organisation, tels que l'analyse du cycle de vie, la comptabilité écosystémique, l'économie circulaire et la justice environnementale ; expliquer les rapports de l'entreprise avec ses parties prenantes et les communautés, à l'aide de concepts tels que la légitimité, l'acceptabilité sociale, la performance sociale, l'inclusion et la diversité ; discuter de manière critique et nuancée de la gouvernance à toutes ses échelles ; examiner le rôle de la réglementation publique, de la multiplication des normes privées, des initiatives de reddition de comptes ESG, de l'influence de la finance responsable et des appels à l'équité fiscale ; évaluer des stratégies et pratiques organisationnelles, de même que recommander des moyens de mise en oeuvre de la RSE ; analyser des cas, des controverses et des enjeux de société qui marquent leur époque, par exemple l'empreinte du numérique, l'éthique de l'IA, la reddition de comptes des algorithmes et la transparence des jeux de données.

Sommaire du contenu
Ce cours initie les étudiantes et étudiants aux fondements de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et des organisations (RSO), en mettant l'accent sur leur rôle dans la transition vers une société durable. En tant que cadre d'action organisationnel, la RSE offre aux entreprises et aux organisations un moyen concret de contribuer activement au projet de société qu'incarne le développement durable. Le cours explore les théories, méthodes et concepts clés liés à la RSE et à la durabilité, dont les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Modalité d'enseignement
Selon les groupes-cours les modalités pourront être soit en présentiel, soit en ligne en synchrone ou asynchrone, soit en hybride, soit en co-modal.

ESG5200 Jeux du commerce: volet académique
Sommaire du contenu
Ce cours a pour but de préparer la délégation annuelle de l'ESG UQAM qui participera à la compétition académique des Jeux du commerce. À l'aide de cas dans les différentes disciplines touchées par les Jeux du commerce, ce cours vise à : exposer les étudiants aux situations et aux problèmes concrets que comporte la gestion d'une entreprise; aider l'étudiant à développer une méthode adéquate d'analyse des situations problématiques tout en réactivant les notions théoriques pertinentes acquises au cours de leurs études. Plus spécifiquement, l'étudiant devrait être en mesure de développer diverses habiletés et compétences professionnelles et personnelles, notamment : déterminer le mandat ou la tâche à accomplir, identifier les problèmes ou questions relevant de la gestion ou de disciplines connexes auxquelles le client ou l'entreprise est confronté; exercer son jugement en distinguant les problèmes importants de ceux qui ne le sont pas et en évaluant la pertinence des informations fournies; préparer un plan d'intervention intégrant les problèmes entre eux et les classer par ordre de priorité selon leur importance ou l'urgence; préparer un schéma d'analyse des problèmes, l'analyse faisant normalement appel à la connaissance de plus d'une matière;appliquer ses connaissances à la solution des problèmes en tenant compte du contexte de son intervention;analyser les problèmes aussi bien qualitativement que quantitativement;parvenir à des conclusions logiques et formuler des recommandations réalistes;communiquer les résultats de son travail au moyen d'une présentation claire, logique et cohérente; accomplir un travail efficace malgré la pression (temps restreint) et les données peu structurées, le tout au sein d'une équipe fonctionnelle et dans le cadre global d'une délégation.

Conditions d'accès
Ce cours est soumis à un processus de sélection.

EUT1172 Développement durable et gestion
Objectifs
Ce cours vise à développer chez l'étudiant les connaissances et les habiletés nécessaires à l'intégration des principes de développement durable à la gestion des organisations publiques et privées. Plus spécifiquement, l'étudiant pourra comprendre les liens entre le développement économique et les grands enjeux environnementaux et sociaux contemporains, connaitre les principes du développement durable et leur application dans le cadre de politiques publiques menant à un développement économique durable, et découvrir différentes stratégies et pratiques de gestion vertes.

Sommaire du contenu
Le cours aborde notamment les problèmes environnementaux et l'historique du concept, le concept d'externalités, les approches et principes d'intervention, les principaux indicateurs de durabilité, les implications locales, régionales et globales, la planification urbaine et la gestion du territoire, la rentabilité verte et les pratiques de gestion durable associés à des normes volontaires, des lois ou des politiques, l'industrie de l'environnement et les opportunités d'affaires reliées au développement durable. Le cours aborde aussi la responsabilité sociale d'entreprise dans un contexte de gouvernance, incluant la théorie des parties prenantes.

Modalité d'enseignement
Ce cours est accompagné d'au moins deux sorties sur le terrain.

ORH1163 Comportement organisationnel
Ce cours vise à introduire l'étudiant aux processus adaptatifs de l'employé dans son milieu de travail sous l'influence conjointe des variables propres aux individus, aux groupes et à l'organisation même et à son environnement socioéconomique. Conformément à cette perspective, l'étudiant développera une approche diagnostique et critique quant au contenu des thèmes suivants: une perspective historique du comportement organisationnel comme science du management, la personne, ses perceptions, ses valeurs, ses attitudes, ses apprentissages, sa motivation au travail, les processus relationnels

et d'influence des groupes, notamment les effets de la diversité culturelle, ainsi que les répercussions de la structure et de la technologie des organisations sur les comportements, la performance et la satisfaction des employés. Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

ORH1700 Gestion des ressources humaines

Objectifs

Le cours vise à présenter les fondements de la mise en place des principales pratiques de gestion des ressources humaines, et une meilleure compréhension de la manière dont ces pratiques : a) répondent aux besoins stratégiques de l'entreprise; b) agissent sur les attitudes et les comportements au travail; c) participent à l'amélioration des performances organisationnelles tout en préservant la santé et le bien-être des personnes salariées. Plus spécifiquement, il vise à : Développer une compréhension approfondie des concepts clés de la gestion des ressources humaines et les appliquer à des situations réelles. Évaluer de manière critique les pratiques de gestion des ressources humaines au sein d'une organisation, en identifiant les forces et les faiblesses des approches existantes. Proposer des solutions pour améliorer l'attraction, la mobilisation et la rétention des personnes employées adaptées au contexte organisationnel et qui tiennent compte des aspects éthiques et légaux entourant la pratique de la gestion des ressources humaines.

Sommaire du contenu

Ce cours se concentre sur l'exploration et l'intégration des pratiques de gestion des ressources humaines fondées sur la planification, le recrutement, l'organisation du travail, la rémunération, la gestion de la performance, la formation, la gestion des carrières, la santé et la sécurité du travail, la gestion des relations du travail, l'implantation des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que l'évaluation des retombées de la gestion des ressources humaines. Ces pratiques sont étudiées dans une approche systémique, car la mise en place efficace de ces pratiques nécessite une bonne compréhension de l'environnement économique, juridique, social et technologique de l'organisation, ainsi que de la stratégie organisationnelle. Ces pratiques sont également étudiées en accordant une attention particulière a) aux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, qui contribuent à utiliser tous les talents que possède l'organisation; b) aux défis que posent les nouvelles formes d'organisation du travail, qu'il s'agisse de flexibilité ou de changements dans les tâches et les manières de travailler faisant suite à l'introduction d'outils d'intelligence artificielle.

ORH1710 Organisation du travail : analyse, diagnostic et leviers de transformation

Objectifs

L'objectif du cours est de permettre à la personne étudiante d'acquérir des connaissances de base relatives à l'organisation du travail dans un contexte de gestion des ressources humaines et de les mettre en application dans le cadre d'exercices pratiques et de cas organisationnels concrets. La personne étudiante est amenée à développer sa capacité d'analyse de l'organisation du travail à partir de modèles et méthodes d'analyse, la préparant ainsi à réaliser des démarches diagnostiques de l'organisation du travail en lien avec des enjeux variés et préparer des interventions dans un cadre organisationnel. Plus spécifiquement, il vise à : décrire les fondements historiques de l'organisation du travail;discuter de la diversité de contextes organisationnels et démontrer leur lien avec l'organisation du travail d'une organisation donnée; identifier et expliquer les enjeux auxquels l'organisation du travail peut faire face dans un contexte organisationnel donné; comprendre et appliquer des modèles d'analyse de l'organisation du travail dans le cadre de cas concrets; mettre en pratique des outils d'analyse de l'organisation du travail reconnus afin de poser un diagnostic de l'organisation du travail au sein d'une organisation;comprendre et analyser les dynamiques entre l'organisation du travail et les autres fonctions et activités de l'entreprise; élaborer un diagnostic qui s'appuie sur une analyse de l'organisation du travail et proposer des pistes de recommandations qui soient cohérentes avec le contexte organisationnel et les fonctions de l'organisation.

Sommaire du contenu

Ce cours implique la réalisation d'une démarche d'analyse de l'organisation du travail incluant la proposition de pistes de recommandations cohérentes avec le contexte organisationnel et les fonctions et activités RH de l'organisation. Pour ce faire, il aborde les thématiques suivantes : fondements historiques de l'organisation du travail (ex. organisation scientifique du travail, modèle japonais);enjeux actuels auxquels les ressources humaines font face en matière d'organisation du travail (ex. télétravail, applications issues de l'IA); enjeux liés à la diversité de contextes organisationnels et leur lien avec l'organisation du travail d'une organisation donnée; modèles issus de disciplines diverses (ex. RH, comportement organisationnel, ergonomie) permettant l'analyse de l'organisation du travail appliqués à des cas concrets; méthodes et outils d'analyse de l'organisation du travail (ex. observation, analyse de données secondaires) afin de poser un diagnostic de l'organisation du travail au sein d'une organisation et ce, en intégrant les standards de la profession en gestion des ressources humaines (ex. lignes directrices de l'Ordre des CRHA, principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, principes de l'éthique); dynamiques entre l'organisation du travail et les autres fonctions et activités de l'entreprise.

Modalité d'enseignement

L'apprentissage est basé sur la réalisation par la personne étudiante d'une démarche d'analyse de l'organisation du travail en véritable contexte organisationnel. Au fil des séances, les notions nécessaires à cette analyse sont abordées par le biais de lectures, de discussions et de mises en situations et sont mobilisées au fur et à mesure par la personne étudiante dans le cadre d'une organisation choisie. À chaque étape de la démarche d'analyse de l'organisation du travail, les personnes étudiantes produisent divers livrables qui pourront servir de référence en contexte d'emploi (ex. grilles d'analyse de l'activité de travail, plans d'interventions relatifs à l'organisation du travail).

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines ou ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH1720 Administration des lois du travail

Objectifs

Ce cours de droit du travail, adapté aux effectifs étudiants de la gestion des ressources humaines, vise à : initier la personne étudiante à la législation et à la réglementation relatives au droit de l'emploi et du travail au Québec et, accessoirement, au Canada;faire connaître les lois relatives aux rapports individuels et collectifs du travail et leur influence sur la gestion des ressources humaines, sur les relations du travail et sur la stratégie de l'organisation.

Sommaire du contenu

Ce cours aborde les thématiques suivantes : la législation du travail dont les principales lois du travail; le partage constitutionnel des compétences; les tribunaux judiciaires et administratifs chargés d'interpréter et d'appliquer les lois du travail et les conventions collectives; les droits et libertés de la personne ((libertés et droits fondamentaux; interdiction de la discrimination; programmes d'accès à l'égalité; équité, diversité et inclusion); le contrat individuel de travail et le statut d'entrepreneur indépendant; la Loi sur les normes du travail (champs d'application; normes du travail; effets des normes du travail; pratiques interdites; recours); la liberté d'association et la protection de l'activité syndicale; la procédure d'accréditation et les conséquences de l'accréditation; le Code du travail (caractéristiques du régime; champ d'application; liberté d'association; protection de l'activité syndicale; procédure d'accréditation; conséquences de l'accréditation; négociation collective et moyens de pression; convention collective et son application); les régimes spéciaux de rapports collectifs (Loi sur les décrets de convention collective; industrie de la construction; services publics et secteurs publics et parapublics);les lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail. (Loi sur la santé et la sécurité du travail; Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles).

ORH1730 Attraction, acquisition et intégration des talents : bases théoriques et pratiques

Objectifs

Ayant comme trame de fond l'incidence croissante de l'intelligence artificielle sur les pratiques de dotation, ce cours entend développer chez la personne étudiante une compréhension systémique de toutes les étapes du processus menant à l'embauche réussie d'une personne employée allant de la planification des ressources humaines jusqu'à l'intégration efficace en poste et dans l'organisation. Plus particulièrement, ce cours vise à : développer une connaissance rigoureuse des processus, outils et pratiques de dotation reconnus, ainsi qu'un sens critique à cet égard; connaître et comprendre les principales théories et les concepts relatifs à la dotation ; mettre en application de nombreuses techniques reconnues en matière de dotation, tout en leur intégrant une attention relative aux enjeux légaux, éthiques, stratégiques, incluant ceux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), qui influencent les pratiques de dotation. Le cours permet également l'assimilation et la mise en application des techniques de dotation par la réalisation de travaux pratiques reliés aux différentes étapes du processus de dotation : le profil de compétences, le recrutement, l'analyse de CV, l'entrevue (différentes formes), le centre d'évaluation, l'accueil et l'intégration et l'évaluation de la performance. Ces exercices permettront à l'étudiant de se familiariser, successivement et dans une perspective d'intégration, avec les principales étapes, méthodes et outils d'un processus de dotation.

Sommaire du contenu

Ce cours aborde les thématiques suivantes : exploration des prérequis; étapes du processus de dotation (le profil de compétences, le recrutement, l'analyse de CV, l'entrevue (différentes formes), le centre d'évaluation, l'accueil et l'intégration et l'évaluation de la performance); techniques reconnues en matière de dotation, politiques et programmes mis en oeuvre dans différents types d'organisations; enjeux légaux, éthiques, stratégiques, incluant ceux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), qui influencent les pratiques de dotation; intégration de ces notions à l'ensemble des politiques et pratiques actuelles en matière de gestion des ressources humaines.

Modalité d'enseignement

Présentiel, lectures, exposés magistraux, études de cas (continu et intégrateur) et des discussions structurées

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines ou ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH1740 Fondements en évaluation des emplois et en rémunération directe

Objectifs

L'objectif du cours est de comprendre les principes fondamentaux de la gestion de la rémunération et de connaitre les bonnes pratiques. À la fin du cours, la personne étudiante devrait avoir une compréhension approfondie des méthodes d'évaluation des emplois, de l'élaboration d'une structure salariale et de la gestion des différents régimes de rémunération variable. Elle devrait également avoir les compétences minimales pour administrer la rémunération directe, intervenir, implanter et communiquer les diverses pratiques. Plus particulièrement, ce cours vise à : - comprendre les concepts fondamentaux de la gestion de la rémunération et les principes de justice et d'équité qui interviennent dans les décisions en matière de rémunération ; - connaitre les stratégies et les politiques de rémunération ainsi que les facteurs à considérer pour les concevoir ; - maitriser le processus d'évaluation des emplois ; - connaitre le processus d'enquête de rémunération, ses étapes, ses méthodes et ses limites ; - élaborer et gérer des structures salariales adaptées aux besoins de l'organisation ; - connaitre et mettre en oeuvre les exigences de la Loi sur l'équité salariale au Québec ; - choisir et gérer les régimes de rémunération au rendement.

Sommaire du contenu

Ce cours aborde les aspects stratégiques et les techniques qui permettent de prendre des décisions éclairées en matière de rémunération en mettant l'accent sur la compétitivité externe, l'alignement interne, la justice organisationnelle et l'équité salariale. Le cours combine théorie et pratique à travers des lectures et des cas pratiques ainsi que l'utilisation de l'intelligence artificielle et d'outils comme Excel. Il aborde les thématiques suivantes : concepts fondamentaux de la gestion de la rémunération et les principes de justice et d'équité qui interviennent dans les décisions en matière de rémunération ; stratégies et politiques de rémunération et facteurs à considérer pour les concevoir ; processus d'évaluation des emplois, et ce, de la conception du plan d'évaluation à son application ; facteurs à considérer dans l'élaboration d'une politique de compétitivité ; processus d'enquête de rémunération, ses étapes, ses méthodes et ses limites ; structures salariales adaptées aux besoins de l'organisation; exigences de la Loi sur l'équité salariale au Québec ; régimes de rémunération au rendement en fonction des catégories de personnel et du contexte de l'organisation ; coûts de la rémunération directe.

Modalité d'enseignement

Cours magistral et exercices

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines ou ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH2110 La dimension éthique de la gestion des entreprises

Objectifs

Ce cours porte sur les connaissances et compétences nécessaires pour gérer les enjeux éthiques en entreprise. Plus particulièrement, il vise à : développer une connaissance des approches de l'éthique appliquée au monde des affaires et aux organisations, des différentes causes d'un comportement contraire à l'éthique et des mesures permettant de favoriser l'éthique en entreprise; développer la capacité de réfléchir de manière critique à un enjeu éthique en lien avec l'entreprise; développer la capacité à argumenter de manière rigoureuse sur le bon comportement à adopter; et diagnostiquer un problème éthique et à recommander des solutions à ce problème.

Sommaire du contenu

Le cours aborde la gestion de l'éthique en entreprise sous deux angles complémentaires : normatif et comportemental. Du point de vue normatif, le cours propose différentes réponses aux questions « qu'est une entreprise éthique ? » et « comment doit-on se comporter en affaires ? ». Il s'appuie sur des approches en éthique appliquée aux affaires (ex. conséquentialisme, déontologisme, primauté actionnariale et théorie des parties prenantes) tout en explorant la relation complexe entre éthique et profit. Du point de vue comportemental, le cours aborde : les facteurs influençant les comportements éthiques des individus dans une organisation, notamment les causes d'un problème éthique de nature individuelle et celles attribuables à l'environnement organisationnel ou le leadership; les mesures à mettre en place pour favoriser l'éthique et les avantages des mesures comme une formation en éthique, un code d'éthique ou un répondant à l'éthique par rapport à des sanctions ou des récompenses instrumentales.

Modalité d'enseignement

Présentation magistrale, études de cas et discussion en classe

ORH2130 Organisations: conflits et violences

Ce cours sert à faire connaître et comprendre les différentes formes de conflits et de violences présents dans les organisations contemporaines. Il vise également à comprendre les causes et les différentes stratégies utilisées pour faire face et pour prévenir les conflits et violences dans les organisations. Les thèmes suivants seront abordés dans ce cours: définitions de violences et conflits; les différentes formes de violences au travail: la violence physique et psychologique, le harcèlement sexuel, le racisme, le harcèlement psychologique, la violence organisationnelle; conséquences organisationnelles et individuelles de la violence au travail; les stratégies de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

ORH2262 Fonctionnement des groupes en organisation

Objectifs

Ce cours vise à donner à la personne étudiante une compréhension du fonctionnement d'un petit et d'un moyen groupe et à lui permettre de développer une capacité d'intervention auprès des groupes dans une organisation. Plus spécifiquement au plan des connaissances, ce cours vise à : décrire les caractéristiques de la personne en entreprise qui modulent le fonctionnement émotionnel et cognitif dans un groupe de travail; identifier les caractéristiques des groupes de travail et les phénomènes associés à son fonctionnement prévu;identifier les stratégies propres à l'animation et à l'observation de groupes de travail. Et au plan des habiletés, il vise à : accroitre la compréhension de soi en tant que membre d'une équipe de travail tout en développant sa capacité de travailler collectivement; améliorer ses habilités à porter un diagnostic sur les dysfonctionnements des groupes; identifier quelques-unes de ses propres forces et limites dans l'exercice (a) de l'animation d'un groupe, (b) de l'observation des comportements des groupes et (c) de la rétroaction constructive.

Sommaire du contenu
Comment l'individu fonctionne-t-il en groupe? Comment le groupe agit-il sur l'individu? Voilà les questions cruciales qui sont explorées dans ce cours. À l'aide d'exercices d'apprentissages actifs, animations fondées sur la représentation des rôles (sketchs) ainsi que des discussions sur des concepts fondamentaux, la personne étudiante développe une grille d'analyse lui permettant de mieux comprendre les phénomènes de groupe dans les organisations et acquiert les habiletés lui permettant d'intervenir adéquatement comme responsable d'un groupe de travail. Elle apprend à mieux se connaître comme intervenant et à composer avec des situations mettant en cause des relations de pouvoir et de compétitions intergroupes. Ce cours se concentre sur les thématiques principales : - Formation à l'animation et observation dans les groupes de travail : les diverses étapes et procédé d'une animation de groupe, principes de Coaching et rétroaction des groupes. - Dynamique des petits groupes et relations interpersonnelles : (a) L'organisation du groupe : pourquoi se réunir, combien de personnes, gestion des frontières, les rôles, prises des contacts, le leadership; (b) L'échec du groupe : comment le gérer? Indices de maturité d'un groupe : respect des compétences, partage de pouvoir, maturité individuelle; (c) La participation à la production et à la solidarité. Le processus décisionnel au sein des équipes : compétition, consensus, confrontation. - Dynamique de moyen groupes et enjeux contemporains des groupes : (a) Discrimination, exclusion, dans les organisations (b) Les enjeux de la gestion des équipes dispersées (échange d'information, prise de décision, résolutions de problème); (c) Les enjeux de la gestion des équipes diversifiées et interculturelles (échange d'information, prise de décision, résolutions de problème, créativité).

Modalité d'enseignement
Cours sous forme de séminaire intégrant des exposés magistraux par les personnes enseignantes et des interactions avec les personnes étudiantes portant sur l'analyse des textes et des cas ayant trait aux sujets abordés.

Préalables académiques
ORH1163 Comportement organisationnel

ORH2302 Gestion de la diversité
Objectifs
À travers un apprentissage collectif, basé sur les expériences variées des personnes étudiantes et de la ressource enseignante, et un apprentissage réflexif, ce cours permet à la personne étudiante d'apprendre à mieux se connaître en tant que gestionnaire pour être plus à l'aise et mieux agir dans des situations de diversités plurielles au sein des organisations. S'appuyant sur une approche pédagogique fortement expérientielle et pragmatique, ce cours invite les personnes étudiantes à être les actrices du développement de leurs compétences et à mettre en commun leurs expériences. Plus particulièrement, ce cours vise à : comprendre les principales théories et concepts, modèles, approches concernant les dynamiques interculturelles et la gestion de la diversité dans les organisations québécoises; analyser les différentes dimensions de la diversité dans les organisations (culture, genre, âge, origine ethnoculturelle, orientation sexuelle, incapacité, etc.); mobiliser différents outils d'analyse; poser un diagnostic à des problèmes donnés et proposer des actions appropriées.

Sommaire du contenu
Ce cours aborde les thématiques suivantes : principaux concepts liés à la gestion de la diversité en organisation (culture, genre, âge, origine ethnoculturelle, orientation sexuelle, incapacité, etc.) ainsi que les problématiques et défis qu'elles posent pour les gestionnaires contemporains; conceptualisations systémiques, interculturelles, intersectionnelles et écoféministes les plus importantes pour comprendre les questions étudiées, et offrir des ressources adéquates en termes de pratiques; notions et pratiques éprouvées dans le choix des activités en gestion de la diversité.

Modalité d'enseignement
L'approche pédagogique est fortement expérientielle et pragmatique et, en ce sens, elle invite les personnes étudiantes à devenir actrices de leur développement de compétences et à mettre en commun leurs expériences. Ce cours favorise une approche pédagogique active centrée sur du travail individuel et en équipe reposant sur des exposés magistraux, des discussions réflexives, des exercices pratiques, des mises en situation et des études de cas. Du travail hors classe comprenant des lectures préparatoires, des recherches, des exercices ainsi que des travaux individuels et en équipe.

ORH3260 Leadership et supervision
Objectifs
Ce cours permet aux personnes étudiantes de comprendre la problématique du leadership inhérente à la fonction de supervision. Il les aide à développer leurs compétences en leadership, en combinant théorie et expérience pour une évaluation réaliste de leurs forces et faiblesses en tant que leaders, tout en identifiant des actions pour progresser. En appliquant les théories du leadership dans des situations réelles, les personnes étudiantes développent leur propre conception du leadership. Cette méthode leur permet d'analyser leurs expériences passées, d'élargir leurs perspectives et d'intégrer de nouvelles idées pour un développement continu.

Sommaire du contenu
L'approche pédagogique est centrée sur la réflexion personnelle : bien se connaître et se gérer est essentiel pour bien diriger. Le cours encourage l'apprentissage par l'action, fondé sur la pratique et l'expérimentation. Il aborde notamment les thématiques suivantes : évaluation et mise en pratique de plusieurs compétences en matière de leadership et mise en relation avec les théories du leadership; analyse de ses forces et de ses faiblesses en tant que leader; identifier des plans d'action pour le développement du leadership.

Préalables académiques
ORH1163 Comportement organisationnel

ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail
Objectifs
Ce cours vise l'acquisition de connaissances sur le régime de santé et sécurité du travail (SST) du Québec et les principaux facteurs de risque ainsi que la mise en application d'une démarche préventive incluant la recherche de solutions. Plus spécifiquement, il vise à : - identifier les droits et obligations des employeuses, employeurs et des travailleuses, travailleurs en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles et recommander des actions à mettre en place pour leur application; - analyser une problématique de SST en appliquant un processus d'identification des facteurs de risque dans le milieu de travail, basé sur une prise en compte du travail réel et tenant compte de la diversité des contextes d'organisations (taille, lien d'emploi, nature des activités) et de la main-d'oeuvre (ex. genre, âge, ethnicité, culture, (in)capacités, etc.); - identifier les principaux facteurs de risque au travail, connaître leurs effets sur la santé et les solutions disponibles en matière d'actions préventives; - faire des recommandations visant à mettre en oeuvre des solutions durables et favorisant une gestion intégrée de la SST dans l'ensemble des fonctions d'une organisation.

Sommaire du contenu
Ce cours repose sur une pédagogie interactive basée sur du contenu à

analyser avant la séance (lectures, capsules, outils, etc.), un contenu magistral présenté en cours qui fait le lien avec ces contenus, et des exercices d'application faits en classe ou à la maison. Il aborde les thèmes suivants: - Bref retour historique sur les principales étapes de construction du régime de SST au Québec pour comprendre la logique de ce régime - Concept de diligence raisonnable lié au Code criminel - Dispositions et applications de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et ses évolutions récentes - Dispositions et applications de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et ses évolutions récentes - Mode de financement du régime et ses implications pour les employeurs - Réseau des ressources disponibles en matière de connaissances scientifiques, expertises, organismes, et réseau de santé publique - Démarche préventive pour identifier les facteurs de risque et mener une analyse critique des solutions possibles - Enquête à la suite d'un accident du travail - Diversité des contextes d'organisations (taille, lien d'emploi, nature des activités) et de la main-d'oeuvre (genre, âge, ethnicité, culture, (in)capacités) - Principaux facteurs de risque au travail (à la sécurité, chimiques, biologiques, physiques, biomécaniques, psychosociaux) ainsi que leurs effets sur la santé et les mesures de prévention - Concept de gestion intégrée de la SST dans les organisations, arrimé à la prise de décision

ORH3730 Formation et développement des ressources humaines
Objectifs
Ce cours vise à introduire les fondements de l'apprentissage à l'âge adulte, des stratégies de développement (p. ex. : formation, coaching, mentorat) et à positionner la formation et le développement dans la gestion stratégique des ressources humaines de l'organisation. Ce cours vise également à introduire et à mettre en pratique le processus de mise en oeuvre d'un programme ou une intervention en la matière. Enfin, il vise à développer un esprit critique face aux enjeux contemporains de la formation et du développement des ressources humaines (p. ex. : le contexte québécois et canadien, la diversité et l'inclusion des personnes apprenantes, et l'intelligence artificielle).

Sommaire du contenu
Ce cours aborde notamment les thématiques suivantes : fondements de l'apprentissage à l'âge adulte; ¿ des stratégies de développement (p. ex. : formation, coaching, mentorat); position de la formation et du développement dans la gestion stratégique des ressources humaines de l'organisation; processus de mise en oeuvre d'un programme ou une intervention en la matière : 1) l'analyse des besoins et l'élaboration des objectifs; 2) la conception et le choix des stratégies de développement, 3) la livraison, 4) l'évaluation; enjeux contemporains de la formation et du développement des ressources humaines (p. ex. : le contexte québécois et canadien, la diversité et l'inclusion des personnes apprenantes, et l'intelligence artificielle).

Préalables académiques
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines ou ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH4720 Interaction entre les problèmes de gestion de santé et sécurité du travail et de gestion des ressources humaines
Objectifs
À partir de cas réels construits selon les récits d'organisations représentant une diversité de contextes et de populations, ce cours vise, à développer une capacité d'analyse responsable, équitable, inclusive permettant de résoudre des problèmes complexes au croisement de la santé sécurité du travail (SST) et de la gestion des ressources humaines (GRH). Plus spécifiquement, il vise à : effectuer un diagnostic complet en analysant les problèmes de SST et de GRH au sein d'une organisation de façon rigoureuse et systématique; élaborer une méthode d'analyse systématique des solutions, incluant les solutions normalisées et non usuelles ainsi que des coûts liés à leur mise en œuvre; critiquer les processus décisionnels face aux interactions entre les problèmes de SST et de GRH; développer une méthode d'évaluation des activités d'implantation des solutions, et leurs effets à court et à long terme; examiner les rôles et les contributions des différents acteurs agissant sur les problèmes complexes de SST et de GRH; construire un schéma d'analyse des interactions entre les problèmes de SST et de GRH; élaborer un programme de prévention basé sur les bonnes pratiques, selon les besoins de changement identifiés.

Sommaire du contenu
Ce cours consiste à initier les personnes étudiantes à l'analyse d'une série de cas réels de gestion de la SST, en prenant en compte le contexte de la petite et moyenne organisation, là où les directions des ressources humaines se retrouvent le plus souvent imputables de la gestion de la SST dans leur organisation. Le contenu du cours s'appuie sur l'application des six (6) étapes clés de l'élaboration d'un programme de prévention en SST dans les organisations : Étape 1 : Mobiliser les actrices, acteurs clés (comité de SST, mutuelles de prévention, travailleuses, travailleurs, gestionnaires, spécialistes externes, syndicats, etc.) Étape 2 : Faire une analyse des besoins en matière de prévention, tenant compte de la diversité des personnes employées et de la capacité organisationnelle (incluant les actrices, acteurs clés) Étape 3 : Élaborer un programme de prévention spécifique aux risques présents au sein de l'organisation Étape 4 : Faire une analyse des coûts d'une lésion professionnelle et des investissements pour éliminer ou contrôler les risques à moyen et long terme Étape 5 : Définir des indicateurs de mesure avec les actrices, acteurs concernés Étape 6 : Planifier la rétroaction sur le processus d'implantation pour proposer les ajustements souhaitables, avec la participation des actrices, acteurs concernés Toutes ces étapes seront réalisées en adoptant une approche inclusive, sensible aux sources possibles d'inégalités de santé au travail au sein de l'organisation.

Préalables académiques
ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé ou ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail

ORH5200 Symposium GRH
Objectifs
Ce cours a pour objectif de préparer la délégation annuelle de l'ESG qui participera à la compétition académique du Symposium GRH, laquelle est une compétition annuelle inter-universitaire qui invite les étudiants à démontrer leurs connaissances en gestion des ressources humaines, leurs compétences de présentation ainsi que leur esprit d'équipe.

Sommaire du contenu
Dans le cadre de ce Symposium, l'étudiant aura à réaliser des cas pratiques selon la discipline choisie: gestion et coordination, arbitrage de grief, cas GHR, négociation collective et quiz.

Conditions d'accès
Ce cours est soumis à un processus de sélection. L'étudiant devra déposer un dossier de candidature (formulaire, CV, lettre de motivation). Une entrevue de sélection avec chacun des coachs des disciplines est également prévue.

Préalables académiques
ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH5205 Planification et coordination d'événements en milieu universitaire : volet ressources humaines
Objectifs
Pour un étudiant, l'implication étudiante est une occasion unique de mettre en œuvre les compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) en gestion des ressources humaines acquises dans son cheminement académique et de développer des compétences techniques et relationnelles liées à la planification et à la gestion de projets et d'événements. Ce cours vise à encadrer et à reconnaître l'implication des étudiants membres du comité exécutif de l'AÉGRH de l'ESG UQAM. Au terme de ce cours, les étudiants devront avoir été en mesure de (d') : - Établir des objectifs précis liés à la fonction de l'étudiant à partir des objectifs généraux de l'association étudiante ; - Planifier et coordonner des événements intégrateurs en milieu universitaire (incluant la promotion, le financement, la recherche de commandite, etc.) ; - Évaluer les retombées de leurs activités et/ou projets ; - Formuler des recommandations à partir d'un travail réflexif sur le niveau d'atteinte des objectifs planifiés.

Sommaire du contenu
L'implication étudiante pour laquelle des crédits universitaires sont octroyés doit donner lieu à une expérience de gestion et implique un investissement minimal de 135 heures de la part de l'étudiant auquel s'ajoutera un coaching individuel et de groupe.

Modalité d'enseignement
L'évaluation s'effectuera sur la base des éléments suivants : - Remise par chaque étudiant d'un document de planification exposant les objectifs communs et individuels ainsi que les moyens pour les atteindre; - Remise d'un rapport de mi-mandat comprenant un travail réflexif sur les réalisations effectuées, les conditions de succès et les embuches rencontrées, ainsi que les recommandations pour les activités à venir; - Remise d'un rapport individuel d'évaluation finale des objectifs du mandat avec recommandations; - Présentation de groupe exposant le bilan annuel; - Évaluation par les pairs du travail de collaboration de chacun.

Conditions d'accès
Avoir été élu au sein du comité exécutif de l'AÉGRH et sous approbation de la direction de programme. Cours réservé aux étudiants du baccalauréat en ressources humaines.

ORH5535 Introduction à la convention collective
Objectifs
Ce cours vise à faire connaître et à analyser le contenu des dispositions des conventions collectives et des politiques de conditions de travail des employeuses, employeurs (en absence d'une convention collective), au Québec et au Canada, de même qu'à étudier la fréquence des principales règles qui y sont élaborées et à en saisir la portée sur les relations patronales-syndicales dans une organisation. Plus spécifiquement, ce cours vise à: comprendre la nature et le rôle de l'intervention patronale et syndicale dans l'application des conventions collectives, en tenant compte du cadre constitutionnel canadien; ¿identifier, interpréter et analyser les principales dispositions d'une convention collective en les regroupant par grandes catégories de clauses; comprendre les mécanismes juridiques et procéduraux encadrant les relations du travail, tant en contexte syndiqué que non syndiqué; ¿reconnaître les conditions de travail négociées ou déterminées par les conventions collectives, les politiques internes et les lois d'ordre public; utiliser les outils de recherche juridique, y compris ceux intégrant l'intelligence artificielle, pour repérer et comprendre la jurisprudence pertinente en droit du travail québécois.

Sommaire du contenu
Se basant sur des illustrations par la jurisprudence et par l'étude de cas, en plus de référence à une convention collective spécifique pour traduire les liens entre ses diverses dispositions et leur intégration, de même qu'à des politiques de conditions de travail d'employeuses, d'employeurs, ce cours aborde les thématiques suivantes : Introduction aux relations du travail (philosophie et culture des relations du travail, cadre constitutionnel et juridico-politique canadien) Convention collective : structure, rôle et portée (Importance socioéconomique, cadre juridique, jurisprudence, rôle des parties, types de clauses et documents complémentaires et relations avec les lois d'ordre public et le contrat individuel de travail) Durée et application de la convention collective (négociation, renouvellement, révision, vide juridique et effets résiduels)Rôle et prérogatives des parties (droit de gestion patronal, reconnaissance, sécurité et monopole syndical, organisation syndicale) ¿Règlement des différends (griefs, arbitrage, typologie et sentence, révision arbitrale et jurisprudence)Discipline et gestion des comportements (faute disciplinaire, gradation des sanctions, faute non disciplinaire et accommodements) Gestion des ressources humaines via la convention (ancienneté, affectation, sécurité d'emploi, organisation du travail, sous-traitance, nouvelles technologies)Conditions de travail spécifiques (horaire, temps de travail, aménagement, rémunération, évaluation des emplois, avantages sociaux, santé et sécurité, conciliation travail-vie personnelle) Main-d'œuvre et enjeux contemporains (formation, pénurie, compétitivité, évolution des conventions collectives et tendances émergentes comme l'automatisation, l'équité, la diversité et l'inclusion)Enjeux en contexte non syndiqué (politiques internes d'employeuses, d'employeurs, application des lois supplétives et d'ordre public)

Préalables académiques
ORH1620 Administration des lois du travail ou ORH1720 Administration des lois du travail

ORH5539 Introduction à la négociation collective
Objectifs
Ce cours permet de connaître et comprendre les principes et les pratiques de la négociation collective, afin d'être en mesure de les appliquer (transférer) à sa vie personnelle et professionnelle. Plus particulièrement, il vise à : ¿ comprendre les implications de la négociation collective sur les relations de travail, sur la gestion de la convention collective et sur l'organisation; ¿ être en mesure de préparer le cahier des revendications d'une partie, en réaliser toutes les étapes de la cueillette et, jusqu'à un certain point, en faire l'analyse des données internes et externes; ¿ comprendre et traduire l'intention des parties dans les dispositions d'une convention collective; ¿ savoir mener, sous supervision, une négociation aux enjeux simples; ¿ porter un jugement critique sur ses tendances observées et ses enjeux, de même que d'en entrevoir les perspectives.

Sommaire du contenu
Ce cours aborde les thématiques suivantes : importance de la négociation collective dans les relations socio-économiques en matière de détermination des conditions de travail; cadre juridique de la négociation collective; modèles théoriques, règles et pratiques régissant la préparation et le déroulement de la négociation collective; conception, l'élaboration et la réalisation des stratégies et des tactiques; implications de la négociation collective sur les relations de travail, la gestion de la convention collective et la gestion de l'organisation. Il aborde aussi les éléments suivants : Structure de négociation Préparation à la négociation collective Processus de la négociation collective Analyse des coûts de la convention collective et de la masse salariale Règlement des conflits de négociation Négociation collective dans le secteur public au Québec et ailleurs dans le monde Négociation basée sur les intérêts

Modalité d'enseignement
Les cours outillent les personnes étudiantes par la synergie de plusieurs modalités d'apprentissage : -contenu magistral pour l'appropriation de concepts et théories-cadre; -analyse de cas de négociations collectives dans plusieurs contextes organisationnels, productifs et de relations du travail ; -résolution de cas et la simulation de la négociation collective par les personnes étudiantes.

Préalables académiques
ORH1720 Administration des lois du travail

ORH5701 Gestion de la performance au travail
Objectifs
Ce cours permet à la personne étudiante de reconnaître la complexité, la difficulté, mais aussi la nécessité d'une saine gestion de la performance au travail dans le contexte actuel, qui est caractérisée par des organisations et une main-d'œuvre en transformation. Il vise aussi à bien cerner les rôles, contributions et limites des différents actrices, acteurs impliqués dans la gestion de la performance. De plus, il permet de mieux comprendre les facteurs (environnementaux, organisationnels, individuels, sociaux, etc.) qui contribuent et/ou nuisent à la performance des employées, employés. Plus spécifiquement, ce cours permet à la personne étudiante de: se familiariser avec les étapes et les aspects importants de la mise en place d'un système de gestion de la performance; poser un diagnostic des points forts et des zones de développement d'un système de gestion de la performance d'une organisation (individuelle, d'équipes de travail, organisationnelle); suggérer des recommandations qui s'imposent compte tenu du contexte particulier de l'organisation, de l'environnement dans lequel elle évolue et dans une perspective stratégique.

Sommaire du contenu
Plusieurs aspects essentiels à la gestion de la performance seront abordés : la détermination des attentes, le soutien et le suivi de la performance, la reconnaissance, le contexte et les sources d'évaluation, la mesure, les critères, les méthodes, les outils d'évaluation, la gestion de la sous-performance, le développement des employées, employés et la mise en place d'un système de gestion de la performance efficace.

Modalité d'enseignement
L'approche pédagogique comporte trois volets complémentaires. 1-Des capsules à visionner obligatoirement avant le début de chaque séance, lorsque cette pédagogie est celle retenue pour le groupe-cours (autrement, la matière est couverte de manière magistrale). Ces capsules permettront aux personnes étudiantes d'acquérir les connaissances théoriques essentielles en matière de gestion de la performance, pour ensuite mobiliser ces connaissances lors des exercices pratiques. 2-Des lectures obligatoires en vue de participer lors des exposés magistraux et des discussions structurées en classe. Cela permettra d'approfondir les connaissances transmises de sorte à maximiser la compréhension des concepts de base, des principes et des méthodes relatifs au système de gestion de la performance. 3-La réalisation de plusieurs cas en classe, où la personne étudiante appliquera les notions vues dans l'ensemble des activités et du matériel pédagogiques prévus au cours. Ces activités favoriseront le transfert des apprentissages rapides à des activités concrètes de la gestion de la performance, telles qu'elles se présentent en contexte réel de travail pour plusieurs types d'organisation.

Préalables académiques
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines ou ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH5721 Planification stratégique du capital humain et parcours de carrière
Objectifs
Ce cours vise à développer chez la personne étudiante une connaissance rigoureuse des méthodes de planification des ressources humaines et des programmes de gestion de la relève et des carrières, ainsi qu'un sens critique en regard de ces méthodes. Il vise à amener la personne étudiante à comprendre le rôle que doit jouer la gestion des ressources humaines dans la formulation et le soutien des orientations stratégiques de l'organisation. Ce cours a pour but également d'amener la personne étudiante à développer ses compétences à l'égard des étapes et techniques permettant de planifier les besoins de main-d'œuvre aux plans quantitatif et qualitatif et de mettre en place une gestion efficace des carrières de manière à préparer la relève afin de répondre aux menaces et aux opportunités de l'environnement. Plus spécifiquement, ce cours vise à : explorer les prérequis, les étapes, les politiques ou programmes mis en œuvre dans l'entreprise et tente d'intégrer ces notions à l'ensemble des politiques et pratiques actuelles en matière de planification stratégique et opérationnelle des ressources humaines;assimiler et mettre en application des techniques de planification des ressources humaines par la réalisation d'études de cas en classe et de travail pratique. Ces exercices permettront à la personne étudiante de se familiariser, successivement et dans une perspective d'intégration, avec les principales étapes et méthodes d'un processus de planification des besoins en ressources humaines et d'un programme de développement de la relève.

Sommaire du contenu
Les thèmes suivants sont abordés : intégration de la gestion des ressources humaines à l'analyse stratégique, évaluation des déséquilibres en matière de gestion des ressources humaines, stratégies mises en place pour résorber les déséquilibres, gestion et développement des carrières, plan de relève.

Modalité d'enseignement
Lectures, exposés magistraux, études de cas et des discussions structurées

Préalables académiques
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines ou ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH6951 L'entrevue : outil de gestion
Objectifs
Ce cours vise à explorer les différents types d'entrevue susceptibles d'être utilisés à des fins de gestion du personnel en milieu du travail. La personne étudiante se familiarisera avec les dynamiques émergeantes au cours des entrevues de même qu'avec les stratégies facilitant la collecte d'informations. À cette fin, ce cours favorise le transfert des apprentissages et vise à développer les habiletés d'interviewer de la personne étudiante par sa participation active lors de simulations. Elle sera amenée à élaborer plusieurs canevas d'entrevue et à appliquer des grilles d'évaluation lors de simulation d'entrevue. En outre, elle sera amenée à réaliser sa propre auto-évaluation de sa conduite lors de l'entrevue, à donner de la rétroaction à ses collègues et à recevoir les commentaires de ses pairs dans le but de parfaire sa maîtrise des techniques d'entrevue. Plus spécifiquement, ce cours vise à faire acquérir à la personne étudiante les connaissances relatives aux : différents types, modalités et méthodes d'entrevue utilisés à des fins de gestion du personnel, leurs avantages et leurs limites; rôles des actrices, acteurs qui sont impliqués dans les entrevues;facteurs qui influencent la dynamique et le déroulement des entrevues; techniques de communication; aspects légaux qui encadrent ce processus de collecte d'informations.

Sommaire du contenu
Le cours aborde les thématiques suivantes : le contenu de différents types d'entrevues, par exemple : analyse de poste, présélection, sélection, entrevue de groupe, rétroaction, disciplinaire, embauche, départ et diagnostic des besoins; les modalités et formats d'entrevue; la conduite des entrevues et les dynamiques émergentes; l'évaluation des entrevues et la prise de décision; ledéveloppementdeshabiletésd'interviewer(simulationset autoévaluation); la pratique de la rétroaction entre pairs à des fins de développement des compétences d'interviewer.

Modalité d'enseignement
L'approche pédagogique comporte deux volets complémentaires. Dans un premier temps, des lectures, des exposés magistraux et des discussions structurées ont pour but de faire connaître et comprendre les concepts de base relatifs aux entrevues. Le deuxième volet vise l'application pratique de ces notions à travers la réalisation d'exercices pratiques et par l'application de canevas d'entrevues au cours de simulations.

Préalables académiques
ORH1163

GRILLE DE CHEMINEMENT

Rang 1 ORH1600	Rang 2 ORH1163	Rang 3 ORH1610	Rang 4 ORH1620	Rang 5 ORH3620
Rang 6 ORH5435	Rang 7 ORH1640	Rang 8 Cours au choix	Rang 9 Cours au choix	Rang 10 Cours au choix

N.B. : Le masculin désigne à la fois les hommes et les femmes sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.
Cet imprimé est publié par le Registrariat. Basé sur les renseignements disponibles le 08/04/19, son contenu est sujet à changement sans préavis.
Version Automne 2019