

Certificat en gestion des ressources humaines II (Perspectives stratégiques et approfondissement des connaissances)

Téléphone : 514 987-7095

Code	Titre	Crédits
4404	Certificat en gestion des ressources humaines II (Perspectives stratégiques et approfondissement des connaissances)	30

Contingent	Programme non contingenté
Campus	Campus de Montréal

OBJECTIFS

Ce programme doit permettre aux étudiants d'acquérir les compétences approfondies nécessaires à l'exercice de responsabilités professionnelles dans la gestion des ressources humaines dans une perspective stratégique et, plus spécifiquement par :

- La reconnaissance de l'importance de la gestion des ressources humaines comme élément essentiel de la direction stratégique de l'entreprise;
- L'acquisition de la compréhension des politiques, processus et systèmes en gestion des ressources humaines et de leur impact sur la réalisation des buts de l'organisation;
- L'intégration d'une vision stratégique de la gestion des ressources humaines en obtenant la compréhension des éléments-clés qui la constituent, dont la gestion du changement et de la relève, le tout en relation avec une conception d'une direction stratégique de l'entreprise en interaction avec son milieu;
- L'approfondissement de connaissances et d'habiletés en gestion des ressources humaines en exerçant des choix parmi une gamme de cours axés sur des aspects particuliers spécifiques à l'étude avancée et ou à l'intervention dans le domaine.

NOTE: pour les fins d'émission d'un grade de bachelier par cumul de certificats, le secteur de rattachement de ce programme est ADMINISTRATION DES AFFAIRES.

CONDITIONS D'ADMISSION

Capacité d'accueil

Le programme n'est pas contingenté.

Connaissance du français

Tous les candidats doivent avoir une connaissance satisfaisante du français écrit et parlé. La politique de la langue française de l'Université définit les exigences à respecter à ce sujet.

Base DEC

Aucune admission sur la base DEC.

Base expérience

Posséder des connaissances appropriées, être âgé d'au moins 21 ans et avoir une expérience attestée jugée satisfaisante par la direction du module dans la gestion d'un service de ressources humaines en entreprise ou, en tant que professionnel, dans au moins deux sous-fonctions faisant partie de la fonction des ressources humaines.

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

Base études universitaires

Avoir terminé les certificats en administration et en gestion des ressources humaines I (Fondements) ou avoir terminé un baccalauréat

en administration des affaires (concentration gestion des ressources humaines) ou une maîtrise en psychologie industrielle ou l'équivalent.

Remarque

- Est réputé admissible à ce programme le candidat ayant déjà réussi ou en voie de compléter deux des quatre certificats suivants en vue de l'obtention d'un B.A.A. par cumul de certificats: certificat en gestion des ressources humaines (4346) ou en gestion du personnel et des relations du travail (4254) ou en gestion du personnel et relations de travail (4126) et un certificat parmi les suivants: -administration (4122) -administration de services (4285) -comptabilité générale (4227) -gestion de la main-d'oeuvre (4220).

COURS À SUIVRE

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

les six cours suivants (18 crédits):

- ORH2100 Entreprise et société
- ADM5100 Stratégie de gestion
- ORH5600 Gestion du rendement, de la relève et des carrières
- ORH5610 Gestion du changement
- ORH5620 Direction de la fonction et gestion du service des ressources humaines
- ORH6630 Séminaire d'intégration et de planification en gestion des ressources humaines

Note: Ces cours doivent être suivis séquentiellement et réussis avant d'entreprendre les cours à option, sauf pour le cours ADM6630 qui doit être suivi à la fin du programme (dernière session).

trois ou quatre cours choisis parmi les suivants (12 crédits):

- ORH1180 Gestion des conflits dans les organisations
 - ORH3160 Leadership et supervision
 - DSA5000 Introduction aux méthodes de recherche appliquées aux sciences de la gestion
 - ORH5433 Simulation de négociation collective
 - ORH5630 Gestion de la rémunération globale
 - ORH5640 Organisation syndicale et patronale
 - ORH6128 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines
 - ORH662X Séminaire spécialisé
 - ORH6950 L'entrevue: outil de gestion
 - ESG6410 Stage en gestion des ressources humaines (6 cr.)
 - JUR1052 Arbitrage de griefs
- ou tout autre cours choisi avec l'accord de la direction du module.

Note: Pour s'inscrire au stage (GRM6005), il faut avoir réussi au moins 15 crédits du programme, démontrer par écrit les besoins de suivre ce stage et faire état de la pertinence du stage lui-même et de l'entreprise où il doit être effectué. Le nombre d'inscriptions au stage est limité à 20

par année.

RÈGLEMENTS PÉDAGOGIQUES PARTICULIERS

La durée maximale pour compléter ce programme est de neuf sessions de calendrier universitaire.

Les étudiants à temps complet doivent suivre au moins les quatre premiers cours obligatoires (ADM2100, 5100, 5600 et 5610) lors de leur première session d'études et le cinquième cours (ADM5620) lors de cette même session ou lors de la session d'hiver ou d'automne qui la suit immédiatement.

Les étudiants à temps partiel doivent, avant d'entreprendre les cours à option, suivre les cours obligatoires selon la séquence suivante: ADM2100, 5100, 5600, 5610 et 5620.

DESCRIPTION DES COURS

ADM5100 Stratégie de gestion

Initier les participants à l'une des responsabilités des plus importantes et des plus complexes de la haute direction des entreprises: l'élaboration d'une stratégie et l'implantation des politiques administratives. Développer les capacités et habiletés d'analyse, de synthèse et de prise de décision des participants. Intégrer les concepts nombreux et variés abordés lors des cours préalables et établir entre eux des liens de dynamisme et d'équilibre. Principaux concepts et éléments du domaine stratégique; le rôle du dirigeant; son processus de décision; prospective et analyse de l'environnement; éléments de dynamique concurrentielle; le système de valeurs des dirigeants; la stratégie et la structure; intégration des éléments stratégiques: concept de synergie; synthèse de l'analyse stratégique.

Préalables académiques

ADM1100 Gestion des organisations ou ADM1105 La gestion et les systèmes d'information ; ADM3500 Gestion financière ou ADM3505 Finances et relations publiques ou ADM3515 Gestion financière pour planificateurs financiers ou SCO4414 Décisions financières à court terme ou SCO4543 Gestion financière d'entreprises I et SCO5543 Gestion financière d'entreprises II

DSA5000 Introduction aux méthodes de recherche appliquées aux sciences de la gestion

Ce cours vise à: acquérir des connaissances de base sur les méthodes scientifiques pertinentes aux problématiques des sciences de la gestion; apprendre à présenter des protocoles et des rapports de recherche selon des normes scientifiques. Définition des concepts de recherche scientifique; étapes d'une recherche; objectifs et typologie des activités de recherche; élaboration d'une problématique de recherche; développement des théories; devis de recherche; échantillonnage; méthodes de collecte de données; codification et informatisation; analyses statistiques univariées et bivariées; présentation d'un rapport de recherche.

Conditions d'accès

Pour s'inscrire à ce cours, il faut avoir réussi 60 crédits.

ESG6410 Stage en gestion des ressources humaines

Effectué dans un milieu de travail que l'étudiant doit lui-même trouver. Ce stage est une activité académique d'environ trois mois passés en entreprise. Il doit permettre à l'étudiant d'exercer son sens de l'observation, d'appliquer son esprit d'analyse et de synthèse à la réalisation d'une activité en gestion des ressources humaines en milieu de travail et d'acquérir ainsi des connaissances dans un domaine de pratique professionnelle.

Conditions d'accès

Avoir réussi 75 crédits du programme, avoir satisfait à l'exigence linguistique de l'anglais et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation des tuteurs de stages.

JUR1052 Arbitrage de griefs

Les différents recours à l'arbitrage selon le Code du Travail et

principalement l'arbitrage de griefs. Les règles juridiques de l'arbitrage; l'arbitrage statutaire et l'arbitrage conventionnel. Jurisdiction et compétence de l'arbitre: la loi et la convention collective. Les règles juridiques de rédaction et d'interprétation des clauses de griefs et d'arbitrage. Les grands courants jurisprudentiels. Les règles de preuve et de procédure en arbitrage de griefs. Effets et exécution de la sentence arbitrale. Contrôle de la légalité de la sentence arbitrale. Ce cours peut faire l'objet d'une approche sectorielle, tel le secteur des affaires sociales, de l'éducation, de la construction, etc. L'approche sectorielle est à déterminer lors de la commande de cours.

ORH1180 Gestion des conflits dans les organisations

Donner à l'étudiant les moyens de diagnostiquer et de résoudre les situations conflictuelles vécues par les différents acteurs des organisations constituant un lieu de travail. Le terrain du conflit. Organisations et conflits. Causes et effets des conflits interpersonnels et inter-groupes. Le processus de résolution de problèmes, la prise de décision et les groupes de créativité. L'influence des mécanismes de pouvoir et de leadership dans les situations conflictuelles.

ORH2100 Entreprise et société

Familiariser l'étudiant avec les prémisses qui sous-tendent le système économique nord-américain et les idéologies qui contestent ce système. Analyser les contraintes sociales et politiques imposées à l'entreprise soit par l'État ou soit par le syndicalisme. Décrire la responsabilité sociale de l'entreprise vis-à-vis des problèmes contemporains: pollution, protection du consommateur, détérioration de la vie urbaine. Prévoir l'avenir du système économique et celui de l'entreprise. L'entreprise, son pouvoir et ses obligations dans une société pluraliste. L'environnement concurrentiel et ses diverses formes. L'environnement sociopolitique: intégration de buts multiples et le cadre juridique. Doctrine et déontologie de la direction des entreprises. Le rôle futur de l'entreprise et les changements nécessaires de ses mécanismes de gouvernement.

ORH3160 Leadership et supervision

Ce cours permet à l'étudiant de comprendre la problématique du leadership inhérente à la fonction supervision, de connaître et d'analyser le rôle et les responsabilités associées à cette fonction dans les organisations. Il s'attarde plus particulièrement à la relation supérieur-subordonné et à la gestion de la discipline. Il vise à développer chez l'étudiant les habiletés de communication et d'encadrement nécessaires dans ce domaine.

Préalables académiques

ORH1163 Comportement organisationnel

ORH5433 Simulation de négociation collective

Répartition des étudiants entre les équipes patronale et syndicale de négociation collective. À partir des données colligées dans une monographie spécifique et à la suite de rencontres avec les intervenants du syndicat et de l'employeur, les étudiants conçoivent et élaborent leurs revendications respectives, à la lumière du contexte politique, socioéconomique et culturel de l'organisation qui fait l'objet de la monographie de référence. À partir de mandats (préliminaires ou définitifs) les étudiants procèdent à la négociation d'une convention collective, dans le cadre d'une simulation intensive, qui s'échelonne sur deux jours. L'objectif habituel est de conclure une convention collective, conforme aux mandats et qui satisfasse les objectifs des parties, et dont le processus qui y mène, est conforme aux règles de l'art et aux divers modèles.

Préalables académiques

ORH5435 Introduction à la convention collective; ORH5439 Introduction à la négociation collective; MET6120 Séminaire d'analyse et d'intervention en PME

ORH5600 Gestion du rendement, de la relève et des carrières

Développer chez l'étudiant une approche globale de la dynamique qui relie la gestion du rendement à la gestion de la relève et de la carrière. Elle met l'accent à la fois sur l'employé, le gestionnaire et l'organisation. Plus précisément, l'étudiant apprendra à connaître les politiques,

systèmes et principes de gestion du rendement, de la relève et des carrières. Il apprendra à les appliquer, s'ils existent déjà, ou à les formuler au besoin. Ainsi pourra-t-il mieux apprécier, d'une part, les effets de ces processus de gestion sur le comportement et la motivation du personnel et, d'autre part, leur contribution à la direction stratégique des ressources humaines de l'entreprise.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH5610 Gestion du changement

Ce cours sert à développer les habiletés de l'étudiant à intervenir et à gérer le changement dans les organisations en tant que systèmes sociotechniques. De plus, ce cours vise à le sensibiliser à la problématique du développement organisationnel et à lui permettre de se définir une praxéologie adéquate pour gérer le changement de façon efficace. Les principaux thèmes abordés seront l'étude du fonctionnement des organisations et des personnes qui y vivent, les techniques de changement planifié et de développement organisationnel, les phénomènes de résistance au changement. L'étudiant apprendra à utiliser un processus modèle de changement organisationnel. Il apprendra également à utiliser un modèle de diagnostic organisationnel complexe; à élaborer les étapes du changement à partir d'une méthodologie de détermination des changements; à connaître les étapes d'un processus d'évaluation d'un changement.

ORH5620 Direction de la fonction et gestion du service des ressources humaines

Ce cours sert à mieux faire connaître et comprendre la raison d'être et la dynamique de la direction de la fonction et la gestion du service des ressources humaines dans le contexte de la direction générale de l'entreprise. La mission, l'orientation, la contribution stratégique, les liens organiques et les rôles de la fonction sont traités avant d'aborder les politiques touchant l'ensemble des ressources humaines de l'entreprise (gestionnaires, employés cadres et syndiqués). Sont traitées, ensuite, les dimensions clés de la gestion du service des ressources humaines: structures organisationnelles, planification, programmation des activités, coordination, contrôle et évaluation. Dans un dernier temps, seront examinés les connaissances, aptitudes et cheminement de carrière que requièrent la direction de la fonction et la gestion du service des ressources humaines.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH5630 Gestion de la rémunération globale

Ce cours sert à faire comprendre les éléments stratégiques en rémunération directe et indirecte et à savoir comment formuler des programmes cohérents de rémunération directe et indirecte et comment déterminer une échelle salariale et un programme équilibré de rémunération indirecte. De plus, l'étudiant est amené à savoir comment entreprendre l'administration salariale: sa problématique, sa planification, son contrôle et son évaluation. S'en suit la communication et la mise en application des politiques et des programmes en rémunération directe et indirecte: comment l'entreprendre sous ses différents aspects. En conclusion, l'étudiant est initié à la gestion intégrée de la rémunération globale.

ORH5640 Organisation syndicale et patronale

Ce cours vise à faire connaître: l'histoire des organisations syndicales au Québec, au Canada et aux États-Unis et un survol historique de ces mêmes organisations en Europe; l'histoire des organisations patronales au Québec; la structure de service (verticale) et de représentation (horizontale) de ces organisations; le statut juridique de ces organisations; les modes et contraintes juridiques de la gestion; la structure hiérarchique respective; la répartition des effectifs et le cas spécial des syndicats indépendants; légitimité et représentation; les modes de consultation et les instances décisionnelles internes; les droits des membres; les alliances et les coalitions; leurs principales revendications et les enjeux majeurs; liens et appuis politiques; évaluation critique.

ORH6128 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines

Ce cours vise à faire mieux connaître et comprendre la nature, les raisons d'être, les conditions «d'application» et la gestion des systèmes d'information de gestion ayant trait à la gestion des ressources humaines (G.R.H.) en plus de favoriser la pratique d'habiletés en relation avec l'élaboration et la mise sur pied d'un système d'information de gestion en G.R.H. Les thèmes traités sont les suivants: - raisons d'être et nature des systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - facteurs qui influencent la mise sur pied des systèmes d'information de gestion en G.R.H. et historique de ces derniers; - fonctions pouvant être exercées par les systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - mise sur pied de systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - systèmes informatiques et logiciels pouvant servir à des systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - évaluation des systèmes d'information de gestion en G.R.H.

Conditions d'accès

Avoir réussi 45 crédits du baccalauréat en gestion des ressources humaines (7002, 7420)

ORH662X Séminaire spécialisé

Ce cours à contenu variable sert à initier l'étudiant à une problématique spéciale ou à un sujet d'actualité en gestion des ressources humaines. Il doit répondre autant à des besoins d'apprentissage des étudiants qu'à une utilisation maximale des compétences d'un professeur régulier, d'un professeur invité ou d'un chargé de cours. Les étudiants doivent connaître, avant l'inscription, le sujet étudié, l'approche privilégiée et le responsable du cours.

ORH6630 Séminaire d'intégration et de planification en gestion des ressources humaines

Ce séminaire s'adresse à une clientèle d'étudiants terminant leur formation spécialisée en gestion des ressources humaines. Le but est de développer chez les participants une vision intégrée de la fonction (gestion du personnel et des relations du travail) en interaction avec la direction stratégique de l'entreprise et sa gestion opérationnelle. Cette vision se réalisera par le truchement d'une réflexion thématique et par la présentation de travaux trimestriels sur une dimension intégrante de la fonction ressources humaines. Les interdépendances entre la gestion des ressources humaines et la stratégie concurrentielle, la planification stratégique, la culture, la technologie et la philosophie de gestion de l'entreprise seront parmi les thèmes choisis. Le gestionnaire en ressources humaines en tant qu'agent de changement, l'apprentissage en tant qu'élément clé de ce processus, la négociation, l'éthique et l'évaluation de la gestion des ressources humaines seront autant d'autres thèmes traités dans le cadre de ce séminaire.

Conditions d'accès

Avoir réussi 21 crédits du programme.

Préalables académiques

ORH1610 Fondements en organisation du travail

ORH6950 L'entrevue: outil de gestion

Initier l'étudiant à la dynamique et aux concepts fondamentaux de l'entrevue. Lui permettre d'identifier et de comparer différentes formes d'entrevue: solution de problèmes professionnels, analyse de tâche, sélection, notation, départ. Permettre à l'étudiant de mettre en pratique l'entrevue dans le cadre de la solution de problèmes, lui donner ainsi l'occasion de s'autoévaluer dans différents types de situations.

Préalables académiques

ORH1163 Comportement organisationnel

GRILLE DE CHEMINEMENT

Rang 1 ORH2100	Rang 2 ADM5100	Rang 3 ORH5600	Rang 4 ORH5610	Rang 5 ORH5620
Rang 6 Cours au choix	Rang 7 Cours au choix	Rang 8 Cours au choix	Rang 9 Cours au choix	Rang 10 ORH6630

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 31/03/99, son contenu est sujet à changement sans préavis.
Version Hiver 2013