

Baccalauréat en gestion des ressources humaines

Téléphone : 514 987-7095
Courriel : prog.grh@uqam.ca
Site Web : esg.uqam.ca/programmes/baccalaureat-en-gestion-des-ressources-humaines/

Code	Titre	Grade	Crédits
7002	Baccalauréat en gestion des ressources humaines	Bachelier en administration des affaires, B.A.A.	90

Trimestre(s) d'admission	Automne
Contingent	Programme contingenté
Régime et durée des études	Temps complet durant les deux premières années. Temps complet ou temps partiel pour la troisième année.
Campus	Campus de Montréal

OBJECTIFS

Ce programme doit permettre aux étudiants d'acquérir à la fois les connaissances et les compétences approfondies nécessaires à l'exercice de responsabilités professionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et ce, dans une perspective stratégique, tenant compte des autres fonctions de l'organisation et du contexte concurrentiel dans laquelle elle évolue.

Parce qu'il couvre toutes les facettes de la gestion des ressources humaines, ce programme est le seul du genre au Québec. Il est d'ailleurs reconnu par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec. Les étudiants diplômés dans ce programme ont ainsi accès directement au titre professionnel de C.R.H.A sans avoir à passer l'examen de l'Ordre.

Il offre aux étudiants une formation générale en gestion, une formation poussée et spécialisée en gestion des ressources humaines ainsi qu'une solide formation fondamentale.

Plus précisément, ce programme vise à assurer aux étudiants:

- 1) les connaissances et les habiletés de gestionnaires et de professionnels capables de comprendre et d'intervenir en tenant compte de toutes les facettes de l'organisation et de sa gestion, dans un contexte de mutation rapide et de concurrence;
- 2) une formation fondamentale leur permettant d'acquérir les outils intellectuels nécessaires à leur développement personnel et professionnel, dans une perspective continue;
- 3) le développement d'une spécialisation poussée en gestion des ressources humaines impliquant particulièrement:
 - a) une vision d'ensemble des liens qui unissent la gestion des ressources humaines et celle des autres fonctions des organisations;
 - b) l'acquisition d'une capacité d'analyse et de raisonnement nécessaires à l'intervention efficace dans la perspective propre à la gestion des ressources humaines;
 - c) la compréhension des fondements et des objectifs de la gestion des ressources humaines;
 - d) l'acquisition systémique des connaissances, des habiletés et des attitudes fondamentales aux interventions en gestion des ressources humaines;
 - e) la compréhension des interrelations entre les divers programmes d'activités en gestion des ressources humaines;
 - f) une constante référence aux aspects pratiques de la gestion des ressources humaines;
 - g) l'intégration de multiples dimensions de la vie individuelle et

organisationnelle, dont les dimensions économique, technologique, juridique, internationale, interculturelle et éthique, au sein de chaque cours où celles-ci sont appropriées.

CONDITIONS D'ADMISSION

Capacité d'accueil

Le programme est contingenté. Ce contingentement ne s'applique qu'aux étudiants admis en première année du programme.

Automne : 60 (temps complet)

Hiver : aucune admission à l'exception des candidats éligibles sur la base Études universitaires qui désirent intégrer la troisième année du programme.

Trimestre d'admission (information complémentaire)

Admission au trimestre d'automne seulement.

Connaissance du français

Tous les candidats doivent posséder une maîtrise du français attestée par l'une ou l'autre des épreuves suivantes: l'Épreuve uniforme de français exigée pour l'obtention du DEC, le test de français écrit du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou le test de français écrit de l'UQAM. Sont exemptées de ce test les personnes détenant un grade d'une université francophone et celles ayant réussi le test de français d'une autre université québécoise.

Base DEC

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) approprié ou d'un diplôme québécois équivalent. Une moyenne académique (cote de rendement) minimale de 24 est exigée.

Méthode et critères de sélection - Base DEC

Sélection : 100 %

Cote de rendement (Cote R)

Base expérience

Aucune admission. Les candidats désireux d'acquérir une formation en gestion des ressources humaines sont orientés vers les certificats en administration et en gestion des ressources humaines.

Base études universitaires

Pour les étudiants qui entrent en première année du programme, au moment du dépôt de la demande d'admission, avoir réussi au moins cinq cours (quinze crédits) de niveau universitaire dans une université

québécoise. Une moyenne académique minimale de 2,5 sur 4,3 est exigée.

Pour les étudiants qui entrent en troisième année du programme, au moment du dépôt de la demande d'admission avoir complété ou en voie de compléter le certificat en administration ou l'équivalent et le certificat en ressources humaines. Une moyenne académique minimale de 2,3 sur 4,3 est exigée pour le certificat en administration et de 2,8 au certificat en ressources humaines.

Méthode et critères de sélection - Base universitaire

Sélection : 100 %
Dossier académique

Base études hors Québec

Être titulaire d'un diplôme approprié obtenu à l'extérieur du Québec après au moins treize années (1) de scolarité ou l'équivalent. Une moyenne académique minimale de 12 sur 20 ou équivalente est exigée. (1) À moins d'ententes conclues avec le Gouvernement du Québec.

Méthode et critères de sélection - Base études hors Québec

Sélection : 100 %
Dossier académique

Connaissance en mathématiques

Pour tous les candidats admissibles :

Le candidat admissible dont on aura établi à l'aide du dossier, qu'il n'a pas les connaissances requises en mathématiques sera admis conditionnellement à la réussite du cours d'appoint MAT1002 Introduction aux méthodes quantitatives appliquées à la gestion (hors programme), dont il pourra être dispensé s'il réussit un [test de mathématiques](#).

Régime et durée des études

Les étudiants, regroupés en cohorte, doivent suivre le programme à temps complet durant les deux premières années. Le programme peut être suivi à temps complet ou à temps partiel pour la troisième année.

COURS À SUIVRE

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

TRONC COMMUN

Les onze cours suivants du tronc commun des programmes menant au grade de B.A.A. (33 crédits) :

ECO1300 Analyse microéconomique
FIN3500 Gestion financière
MAT2080 Méthodes statistiques
MET2100 Gestion des organisations: complexité, diversité et éthique
MET4261 Gestion des opérations
MKG3300 Marketing
ORH1163 Comportement organisationnel
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines
ORH1620 Administration des lois du travail
ORH6128 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines
SCO1250 Introduction aux sciences comptables

Un cours parmi les suivants (3 crédits) :

DSR2010 Responsabilité sociale des entreprises
EUT1072 Développement durable et gestion
ORH2010 La dimension éthique de la gestion des entreprises
Notes concernant certains cours du tronc commun :

MKG3300 : Les étudiants qui auraient réussi, avant leur première inscription à ce programme, le cours MKG3315 avec une note égale ou supérieure à C, obtiendront une substitution.

FIN3500 : Les étudiants qui auraient réussi, avant leur première inscription à ce programme, le cours SCO3003 avec une note égale ou supérieure à C, obtiendront une substitution.

MET4261 : Les étudiants qui auraient réussi, avant leur première inscription à ce programme, le cours MET4275 avec une note égale ou supérieure à C, obtiendront une substitution.

Les quatorze cours suivants (42 crédits) :

DSR5100 Stratégie de gestion
ORH1100 Développement des compétences transversales en gestion des ressources humaines
ORH1610 Fondements en organisation 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
ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé
ORH3630 Fondements en formation et perfectionnement
ORH4425 Système québécois de relations du travail
ORH5435 Introduction à la convention collective
ORH5439 Introduction à la négociation collective
ORH5601 Gestion du rendement et de la performance organisationnelle
ORH5621 Planification stratégique des ressources humaines: relève et carrière

Un cours parmi les suivants (3 crédits) :

ECO2400 Analyse macroéconomique
ORH6600 Activité de synthèse en dynamique de gestion des ressources humaines
ORH6631 Séminaire d'intégration: les enjeux de la gestion des ressources humaines

Un cours parmi les suivants (3 crédits) :

ORH5006 Diagnostic organisationnel en gestion des ressources humaines
ORH6601 Activités de synthèse en dynamique de gestion des ressources humaines II

Notes concernant certains cours obligatoires du programme :

ORH1100 : Les étudiants admis sur la base des études universitaires obtiendront une substitution.

ORH6600 et ORH6601 : Inscription exclusivement sur invitation de la direction de programme

Stage ou deux cours au choix (6 crédits) :

DSR2000 Analyse géostratégique de l'environnement international
DSR3120 Gestion internationale
ou
ECO3550 Relations économiques internationales
ECO2431 Économie du marché du travail
FGM400X L'entreprise et son milieu: activité thématique et le cours
FGM410X École de formation en gestion à l'étranger
HIS4524 Culture ouvrière et militantisme dans l'histoire québécoise et canadienne
ORH1635 Travail et action collective
ORH2130 Organisations: conflits et violences
ORH2202 Gestion de la diversité: perspectives nationale et internationale
ORH3160 Leadership et supervision
ORH4620 Interaction entre les problèmes de santé et sécurité du travail et de la gestion des ressources humaines
ORH5610 Gestion du changement
ORH6410 Stage en gestion des ressources humaines (6 cr.)
ORH6950 L'entrevue: outil de gestion
SOC3350 Sociologie du travail
ou tout autre cours choisi avec l'accord de la direction du programme.

RÈGLEMENTS PÉDAGOGIQUES PARTICULIERS

Les étudiants peuvent, en troisième année, poursuivre leurs études à temps plein ou à temps partiel.

Pour s'inscrire au stage ORH6410 Stage en gestion des ressources humaines, il faut avoir complété 75 crédits du programme, avoir une moyenne académique minimale de 2,7 sur 4,3, avoir réussi l'exigence linguistique en anglais et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation des tuteurs de stages. Les étudiants doivent proposer un milieu de stage, qui doit être approuvé. Un certain nombre d'offres de stages sont également affichées.

L'étudiant doit avoir réussi au moins 60 crédits au moment de séjourner à l'étranger dans le cadre des cours ESG400X L'entreprise et son milieu: activité thématique et ESG401X Écoles de formation en gestion à l'étranger.

Nombre minimal de crédits à l'UQAM

Au moins 50 % des crédits nécessaires à l'obtention du grade doivent avoir été réussis à l'UQAM.

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.

DESCRIPTION DES COURS

AOT4200 Introduction à la gestion des opérations

Objectifs

À la fin de ce cours, l'étudiant sera capable de : Comprendre le rôle stratégique et les activités de la gestion des opérations Identifier et représenter les processus d'une organisation et déterminer les indicateurs qui permettent d'évaluer leur performance Distinguer le rôle et l'impact des technologies en gestion des opérations Identifier les facteurs qui favorisent une gestion efficace et efficace des ressources Résoudre des problèmes concrets en gestion des opérations

Sommaire du contenu

La gestion des opérations (GO) joue un rôle fondamental dans le fonctionnement des organisations. Elle permet de concevoir, de gérer et d'améliorer l'ensemble des processus des organisations (et de leurs réseaux) afin de créer de la valeur pour les clients. La GO est une discipline concrète qui permet aux organisations de s'adapter aux besoins changeants d'un contexte économique turbulent et d'atteindre leurs objectifs. L'objectif principal de ce cours est d'amener les étudiants à comprendre les principaux concepts et méthodes en GO. Les thèmes suivants seront couverts : La GO dans les organisations et ses interrelations avec les autres disciplines L'impact de la GO sur la compétitivité, la productivité et l'agilité des organisations Les rôles et les responsabilités en GO L'analyse d'un système opérationnel et de ses processus La planification de la demande et la gestion des ressources La planification des opérations et la gestion logistique L'utilisation des technologies en GO L'amélioration de la performance des processus

Modalité d'enseignement

Apprentissage magistral. Possibilité de cours en mode hybride (5 séances en ligne).

DSR2000 Analyse géostratégique de l'environnement international

Ce cours vise à ce que l'étudiant, en tant que futur gestionnaire, acquière une meilleure compréhension du contexte mondial de plus en plus interdépendant; développe un cadre de réflexion sur les rapports entre l'évolution géopolitique et le risque stratégique pour l'entreprise; adopte une attitude d'éveil à l'évolution du monde. Étude et analyse des tendances dominantes (environnement résiduel) et des pressions sociopolitiques (environnement immédiat) qui ont ou auront un effet

significatif sur la direction des organisations. Identification, application et évaluation des forces et courants dominants, dans la dynamique du contexte international et selon la perspective d'un gestionnaire qui observe la firme sous un angle extérieur. Liens avec l'actualité contemporaine et les théories sous-jacentes.

DSR2010 Responsabilité sociale des entreprises

Ce cours vise à provoquer une prise de conscience de la multiplicité et de l'importance des pressions sociales qui s'exercent sur les entreprises et à en exposer les principales caractéristiques de manière à ce que l'étudiant puisse mieux comprendre la dynamique du comportement des agents qui interviennent au sein de l'environnement de l'entreprise. Grâce à ces aptitudes, l'étudiant sera en mesure de développer une lecture de l'environnement de l'entreprise utile dans un cadre de gestion, mais aussi un regard critique sur les rapports changeants entre l'économie, l'entreprise et la société. La réussite et même la légitimité de l'entreprise contemporaine dépendent de plus en plus de sa capacité à satisfaire un nombre croissant de contraintes hors marché, mais aussi de son aptitude à les anticiper en prenant des initiatives susceptibles de répondre aux attentes des différents acteurs avec qui elle interagit et aux aspirations de la société en général. C'est l'analyse de cette dynamique qui constitue la trame du cours. D'abord, le cours présente l'émergence et l'évolution codépendante de l'entreprise et de la société de marché, jusqu'au stade actuel de mondialisation économique et de domination des entreprises multinationales. Le développement du discours et des pratiques de responsabilité sociale d'entreprise comme dispositif d'autorégulation des entreprises est ensuite analysé sur toile de fond d'effritement des pouvoirs de régulation des états nationaux. Le lien entre responsabilité sociale et développement durable est alors établi, avant d'étudier les principaux outils de gestion responsable et de situer dans ce cadre la problématique de l'éthique managériale. Enfin, l'analyse d'enjeux contemporains permet d'entraîner l'étudiant à l'analyse de situations complexes où l'entreprise est simultanément confrontée à des problèmes économiques et des problèmes d'ordre sociopolitique. Le cours est divisé en deux grands segments dont la stratégie pédagogique diffère de façon importante. La première partie du cours, qui porte sur la compréhension du contexte socioéconomique et sociopolitique de l'entreprise, repose principalement sur des exposés magistraux ainsi que des discussions en classe nécessitant des lectures préalables. La seconde partie du cours est consacrée à l'exploration et l'analyse d'enjeux spécifiques et s'articule autour de présentations conçues et animées par des groupes prédéterminés d'étudiants.

DSR5100 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

FIN3500 Gestion financière ou FIN3505 Finances et relations publiques ou SCO3003 Comptabilité et décisions financières I; MET1110 Organisation, gestion et système d'information ou MET2100 Gestion des organisations: complexité, diversité et éthique ou MET2150 Management ou MGT2150 Management ou AOT1110 Organisation, gestion et système d'information

ECO1300 Analyse microéconomique

Ce cours a pour objectif de permettre aux étudiants de prendre conscience de la complexité de l'environnement microéconomique dans lequel les individus, les ménages et les entreprises évoluent, de connaître les mécanismes par lesquels les variables économiques

influencent leurs décisions et enfin, de les familiariser avec les aspects théoriques, institutionnels et politiques de l'analyse microéconomique appliquée à l'économie internationale. À la suite de ce cours, les étudiants devraient être en mesure de comprendre les principes de l'allocation des ressources dans les économies de marché et d'appliquer ces connaissances à la résolution de problèmes spécifiques à l'économie de l'entreprise, à l'économie industrielle et au commerce international. Rareté, allocation des ressources et coût de renoncement. Comportement des consommateurs et demandes de biens. La production, les rendements d'échelle et le progrès technologique. Coûts de production et position concurrentielle des entreprises. Analyse des marchés concurrentiels, monopolistiques et oligopolistiques. Interventions gouvernementales et réglementation des entreprises. Marché du travail. Externalités et analyse économique de la protection de l'environnement. Sources des avantages comparatifs et des gains de l'échange. Commerce international et politiques commerciales (droits de douane, quotas, subventions). Accords commerciaux multilatéraux: zones de libre-échange et unions économiques. La politique industrielle dans l'environnement international.

Modalité d'enseignement

Cours avec séances de travaux pratiques.

ECO2400 Analyse macroéconomique

Ce cours a pour objectif de permettre aux étudiants de prendre conscience de la complexité de l'environnement macroéconomique dans lequel les individus, les ménages et les entreprises évoluent, de connaître les mécanismes par lesquels les variables économiques influencent leurs décisions et enfin, de les familiariser avec les aspects théoriques, institutionnels et politiques de l'analyse macroéconomique appliquée à l'économie internationale. À la suite de ce cours, les étudiants devraient être en mesure de comprendre les principales théories qui permettent d'expliquer l'évolution de la production, de l'emploi, des prix, des taux d'intérêt et des taux de change et d'en percevoir les implications relativement au rôle des autorités de la politique économique. Les grandes questions de la macroéconomie: chômage, inflation, croissance et cycles économiques. Faits stylisés de l'économie canadienne: consommation des ménages, investissements des entreprises, dépenses gouvernementales et flux internationaux de biens et services et de capitaux. La monnaie, le crédit et la détermination des taux d'intérêt. Les marchés financiers internationaux. La balance des paiements, les régimes de taux de change et le financement du commerce extérieur. Conduite de la politique monétaire au Canada. Déficit budgétaires des gouvernements et évolution de la dette publique. Le chômage, l'inflation et les politiques de stabilisation dans le contexte de l'économie mondiale. La croissance économique au Canada et dans le monde. Les prévisions économiques et l'analyse conjoncturelle.

Modalité d'enseignement

Cours avec séances de travaux pratiques.

ECO2431 Économie du marché du travail

Étude des institutions et du fonctionnement des marchés du travail. La main-d'œuvre: évolution démographique, taux de participation. La demande de travail. Segmentation des marchés du travail. La détermination des salaires; structures de salaire selon l'industrie, la profession et la localisation géographique. Problèmes cycliques de l'emploi; chômage frictionnel, structurel, saisonnier; pénuries de main-d'œuvre. Influence de politiques gouvernementales du soutien du revenu telles que salaire minimum, assurance chômage; influence des politiques de main-d'œuvre.

ESG503X Projet d'études internationales

Objectifs

Ce cours a pour objectif la réalisation d'un mandat obtenu d'une entreprise québécoise choisie par le groupe d'étudiants dans la zone géopolitique déterminée chaque année.

Sommaire du contenu

Ce projet vise à permettre aux participants d'acquérir des connaissances, des aptitudes et des attitudes qui les sensibiliseront aux

contextes et aux mentalités étrangères et ainsi de prendre conscience de l'importance du contexte culturel dans les négociations et la gestion internationale. Il n'a pas pour but de se substituer aux cours déjà développés dans les domaines fonctionnels de l'analyse internationale, mais plutôt d'offrir aux participants une démarche pédagogique originale concentrée sur une zone géopolitique particulière, significative aux grands mouvements de globalisation des échanges commerciaux. Le projet se réalise en trois phases: préparation, observation sur le terrain, synthèse et médiatisation des résultats. Le cours se donne sous la forme de cours théoriques, de conférences sur le commerce et la zone géographique ciblée ainsi que par des séances d'encadrement d'équipe.

Conditions d'accès

Avoir complété 45 crédits en sciences de la gestion au trimestre d'hiver précédent le départ à l'étranger; avoir une moyenne cumulative égale ou supérieure à 2,7 sur 4,3 et obtenir l'approbation de la direction de son programme. Ce cours est soumis à un processus de sélection. L'étudiant devra déposer un dossier de candidature (formulaire, cv, lettre de motivation).

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, connaître 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.

FIN3500 Gestion financière

Ce cours vise à initier les étudiants à l'analyse et à la prévision financière, au financement de l'entreprise et à l'allocation des ressources financières. Techniques d'analyse et de prévision. Mathématiques financières. Choix des investissements et coût du capital. Fusion et acquisitions, gestion de l'encaisse. Gestion des comptes à recevoir. Sources de financement à court, moyen et long termes. Structure financière optimale. Politique de dividendes. Le cours sera suivi d'une période de trois heures d'exercices additionnelles. 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.

MAT2080 Méthodes statistiques

L'objectif spécifique du cours est de transmettre certaines connaissances des méthodes statistiques afin que l'étudiant puisse: - apprécier le rôle de la statistique dans le développement du savoir scientifique, en administration comme dans tout autre domaine; - effectuer, au besoin, des analyses statistiques simples; - reconnaître les situations qui exigent l'application des méthodes statistiques; - dialoguer avec des spécialistes et pouvoir lire les résultats d'une étude statistique. Pour atteindre cet objectif, le cours traitera des matières suivantes: - statistique descriptive; - éléments de la théorie des probabilités; - estimation de paramètres (notion de distribution d'échantillonnage et d'intervalle de confiance, estimation par intervalle de confiance pour une proportion et pour une moyenne, détermination de la taille de l'échantillon); - tests d'hypothèse (pour une proportion, pour une moyenne, pour une différence de moyennes et pour une différence de proportions); - régression linéaire (régression linéaire simple: droite des moindres carrés, tests sur les coefficients, coefficient de conciliation); - régression multiple (confusion des effets, tests sur les coefficients, corrélation partielle, inclusion et rejet de variables); - analyse de séries chronologiques; - nombres indices.

MGT2150 Management

Objectifs

Comment penser une entreprise pérenne? Il faut penser son management. Le management est à la fois l'administration des choses et le gouvernement des hommes. Ce n'est pas que techniques et recettes de gestion: c'est un métier, un champ de connaissances, et une pratique porteuse d'une idéologie. Au terme du cours, l'étudiant sera en mesure : De situer le management dans son contexte global, d'en définir le rôle et d'en mesurer l'impact sociétal; De se constituer une culture générale du management et de ses ancrages historiques, économiques et philosophiques; De raisonner sur son environnement en manager intelligent et responsable ainsi que sur les outils utilisés en management, en abordant la complexité du système qu'est l'organisation; De s'interroger sur les « pourquoi » des « comment » du management, pour sortir du seul rôle de technicien de gestion, utilisateur d'outils, et se forger une compétence d'analyste.

Sommaire du contenu

Parmi les thèmes traités dans ce cours : Les fondements classiques du management pour comprendre ce que l'on entend par une approche réhumanisée du management, replacer les théories dans leur contexte historique, économique et scientifique et prendre conscience des emprunts faits au passé : la perspective technique et ses critiques la perspective humaine et ses critiques Les concepts et fonctions classiques du management contemporain : portrait du système managérial nord-américain et de son imbrication dans un système économique et sociopolitique global particulier. processus classique d'administration : décision, direction, planification, organisation et contrôle. Les approches récentes du management des idées et des

connaissances dans l'organisation créatrice contemporaine. Les questionnements généraux qu'engage le management sur la conception de l'être humain et sur le rapport aux autres, à la collectivité, à la richesse et à la nature.

Modalité d'enseignement

Le cours s'inspire de l'approche pédagogique de la classe inversée. Les étudiants doivent faire leurs lectures avant le début de chaque séance, afin d'arriver préparés aux activités pédagogiques prévues en classe. L'approche pédagogique de ce cours, comporte ainsi deux volets complémentaires conçus pour impliquer l'étudiant dans son processus d'apprentissage. 1) Des lectures personnelles, exposés magistraux interactifs, exercices de mémorisation et de discussions structurées en groupe pour faire connaître et comprendre les concepts et les principes de base du management. 2) L'application pratique de ces notions par la réalisation d'exercices (discussions en petites équipes suivies de plénières, jeux, jeux de rôle, études de cas, mises en situations, etc.) qui permettent de se familiariser avec les pratiques du management, tout en prenant l'habitude de poser un regard critique sur celles-ci. Afin de rendre le cours le plus vivant possible, les étudiants sont invités à y partager leurs expériences, en posant des questions en rapport avec la matière, et en commentant l'actualité liée à celle-ci.

MKG3300 Marketing

Ce cours vise à permettre à l'étudiant d'acquérir les connaissances de base du marketing (concepts, méthodologie, etc.) et aider l'étudiant à sensibiliser une conscience sociale face aux problèmes d'opérationnalisation propres à cette discipline et à en faire une évaluation critique. De plus à la fin du cours, l'étudiant devrait connaître les domaines d'application du marketing. Il devrait aussi connaître les éléments de théories du comportement du consommateur et de la recherche. Enfin, il devrait avoir une connaissance théorique et opérationnelle des variables du « marketing-mix ». - Concept du marketing. - Consommateurisme. - Comportement du consommateur. - Segmentation. - Planification et systèmes d'information. - Recherche et prévision. - Produit/services. - Prix. - Distribution. - Communication, publicité, promotion, ventes.

Modalité d'enseignement

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.

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.

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

Ce cours sert à présenter à l'étudiant les fondements de la gestion des ressources humaines dans les organisations et à le familiariser avec les rôles, les responsabilités et les principales activités de gestion des ressources humaines: recrutement, sélection, évaluation du rendement, rémunération, organisation du travail, santé/sécurité, relations du travail et planification. On y favorise une approche systémique encourageant l'étudiant à tenir compte des facteurs de l'environnement local, et parfois même international, dans le choix des activités en gestion des ressources humaines. 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.

ORH1610 Fondements en organisation du travail

Ce cours permet de développer une vision intégrée de l'organisation du travail, d'en saisir les fondements théoriques et d'en comprendre les principaux enjeux sociétaux. Étude des différentes formes d'organisation du travail et des méthodes, techniques et principes qui régissent l'aménagement des tâches, des postes et du temps de travail.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH1620 Administration des lois du travail

Ce cours sert à 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; à faire connaître la juridiction et le fonctionnement des organismes judiciaires et administratifs habilités à interpréter et à appliquer les lois du travail. L'étudiant apprendra les sources du droit du travail: éléments de compétence constitutionnelle, les normes du travail, contrat individuel de travail et convention collective; accréditation; contraintes relatives à la négociation collective; règlement des griefs et des différends; convention collective; cadre législatif particulier aux secteurs public et parapublic.

ORH1630 Fondements en dotation

Ce cours sert à développer chez l'étudiant une compréhension systémique du processus de la dotation, soit le recrutement, la sélection et l'intégration du personnel à la lumière, notamment, du système de planification des ressources humaines, et permettre à l'étudiant de pratiquer l'application de techniques en matière de dotation dans une perspective où seront considérées la portée stratégique de la dotation ainsi que les composantes éthiques des décisions.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH1640 Fondements en évaluation des postes et en rémunération directe

Ce cours sert à développer chez l'étudiant une compréhension (pour fin d'intervention) de l'analyse, de la description et de l'évaluation des postes selon les systèmes dont les normes et les critères sont généralement acceptés; l'établissement de structures de postes à partir de leur évaluation, de leurs regroupements, de la définition de postes repères; la prise en compte des principes d'équité interne et externe dans la construction d'une échelle salariale et une appréciation des divers éléments de la rémunération directe et de leur communication.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH2010 La dimension éthique de la gestion des entreprises

Ce cours vise à sensibiliser les étudiants aux dilemmes moraux propres aux entreprises et leur permettre de développer les habiletés de gestion requises pour l'institutionnalisation de pratiques conformes à l'éthique au sein des entreprises. L'existence d'un climat de confiance entre les différentes parties prenantes d'une entreprise (investisseurs, consommateurs, travailleurs, fournisseurs, gestionnaires et l'ensemble de la collectivité) est essentielle au bon fonctionnement de celle-ci. Le respect des règles d'éthique par les individus qui œuvrent au sein de l'organisation, règles reposant sur un système de valeurs partagées par les parties prenantes, demeure le moyen le plus efficace pour favoriser un tel climat de confiance. Le cours débutera donc par une sensibilisation des participants à l'importance de gérer la dimension éthique au sein des entreprises. La présentation de l'impact de scandales éthiques qui ont fait la manchette au cours des dernières années facilitera cette prise de conscience. Par la suite, nous effectuerons une présentation des différentes approches philosophiques en éthique, applicables à l'entreprise. Une brève allusion aux concepts de responsabilité sociale et de développement durable permettra également aux étudiants de faire les nuances qui s'imposent relativement à ces concepts. Cette approche normative leur permettra d'effectuer une réflexion sur les comportements éthiques à favoriser ou à éviter. Une fois que les cibles éthiques ont été bien

définies, encore faut-il que les gestionnaires en devenir puissent détenir les compétences requises pour la mise en place, au sein de l'organisation, d'un environnement et d'un climat favorisant l'adoption par les parties prenantes de comportements qui les respectent. Pour ce faire, le cours présentera les différentes théories de la prise de décision en matière d'éthique. Plus précisément, le cours identifiera les facteurs, personnels et institutionnels qui favorisent la sensibilité éthique des individus, leur jugement, leur intention d'agir en fonction des règles éthiques et leur capacité de passer à l'action. Enfin, la présentation de ces caractéristiques permettra d'identifier les moyens les plus efficaces pour favoriser l'émergence de comportements éthiques au sein de l'entreprise. Le cours se terminera par la présentation d'une typologie des problèmes éthiques présents dans les entreprises.

Modalité d'enseignement

Présentations magistrales, études de cas, discussions en classe, tels sont les principaux outils qui appuieront la stratégie pédagogique.

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.

ORH2162 Fondements du fonctionnement des groupes en entreprise

Ce cours vise à donner à l'étudiant une compréhension systémique du fonctionnement d'un groupe. Plus spécifiquement, il permet de développer une capacité d'intervention dans un groupe et avec des groupes dans les organisations. À l'aide de présentations théoriques et d'exercices de groupes, l'étudiant 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'une équipe ou d'un groupe de travail. L'étudiant apprend à mieux se connaître comme intervenant et à composer avec des situations mettant en cause des relations de pouvoir et des compétitions intergroupes.

Préalables académiques

ORH1163 Comportement organisationnel

ORH2163 Développement organisationnel : fondements théoriques et applications pratiques

Objectifs

Comprendre les fondements du développement organisationnel et l'évolution historique de la discipline; Connaître les champs d'intervention en développement organisationnel; Se familiariser avec les processus d'intervention en développement organisationnel; Être sensibilisé(e) aux dernières tendances en développement organisationnel.

Sommaire du contenu

Le cours permettra de couvrir différents thèmes, par exemple, les démarches d'intervention, le climat organisationnel, le changement, le bien-être au travail, la dynamique des équipes de travail, la performance, le leadership et la structure organisationnelle.

ORH2202 Gestion de la diversité: perspectives nationale et internationale

Ce cours permet d'acquérir des connaissances sur les impacts de la diversité démographique dans les organisations et de l'internationalisation des entreprises sur les pratiques de gestion des ressources humaines et de relations de travail; de comprendre l'implication des diverses théories et modèles en gestion de la diversité et gestion internationale des ressources humaines; de développer des

connaissances et habiletés dans la gestion de la diversité locale et internationale qui permettent la résolution de problèmes et prise de décisions qui contribuent au succès de l'organisation et au respect de ses membres. Ce cours étudie les questions relatives à la gestion de la diversité de la main-d'oeuvre et à ses enjeux organisationnels dans les contextes national et international. La diversité est définie à travers les caractéristiques telles que le genre, l'origine ethnique, l'âge, la condition physique, les croyances religieuses, etc. Le cours propose un examen critique des différentes approches et théories sur la gestion de la diversité, la démographie organisationnelle et la gestion internationale des ressources humaines et ce, à travers les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines et de relations du travail qui en découlent. Il examine en particulier les méthodes d'analyse diagnostique et d'évaluation des programmes de gestion de la diversité et vise la compréhension de l'impact des cultures sur les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises multinationales. Les personnes participant à ce cours apprendront comment gérer dans les entreprises qui font face aux défis de l'intégration internationale et de l'adaptation locale à travers la gestion des expatriés et des employés locaux, de l'apprentissage organisationnel, et des autres politiques et pratiques de gestion des ressources humaines et des relations de travail: - gestion de la diversité, gestion internationale des ressources humaines, programmes d'accès à l'égalité; - évaluation de ces programmes; - impacts de la démographie organisationnelle, cultures et gestion, gestion des expatriés.

ORH2600 Miser sur une approche de gestion éthique et contextualisée de la SST

Objectifs

Ce cours, scindé en trois volets, porte sur l'interaction entre les contextes institutionnels, organisationnels, environnementaux et sociodémographiques dans lesquels s'inscrit la gestion de la SST. À travers ses apprentissages, l'étudiant sera sensibilisé à l'importance :

A) de considérer l'impact de la diversité des contextes et des caractéristiques des travailleuses et travailleurs, autant sur les stratégies de prévention en SST que les processus de réparation des lésions professionnelles et, ultimement la gestion des ressources humaines; B) de mobiliser les acteurs-clés, mettre en place des partenariats et des approches participatives pour gérer la SST; C) d'adopter une posture éthique et responsable dans les décisions qui pourront influencer, de manière durable et équitable, autant les stratégies de prévention en SST que les processus de réparation des lésions professionnelles et, ultimement la gestion des ressources humaines. Au terme du cours les étudiantes et étudiants seront aptes à Décrire les différents contextes organisationnels, les conditions d'emploi et de travail et leurs impacts sur la gestion de la SST; Comprendre les liens entre les différentes composantes de la cohabitation d'une diversité de population et les enjeux de SST; Concevoir une culture de SST qui considère les caractéristiques du contexte organisationnel en fonction des conditions d'emploi /travail et des caractéristiques de la main-d'oeuvre; Identifier le réseau d'actrices et d'acteurs clés internes et externes à l'entreprise; Identifier les stratégies de mobilisation des actrices et acteurs clés en termes d'actions de SST incluant les dimensions politiques et les rapports de pouvoir sous-jacents; Comparer les retombées des approches participatives et non participatives de la SST; Reconnaître les enjeux éthiques soulevés par la gestion de la SST; Identifier des pistes d'action de prévention ou de réparation des lésions professionnelles éthiques et responsables; Appliquer des questionnements éthiques dans une prise de décision face à un enjeu de SST.

Sommaire du contenu

Le cours couvrira les grands thèmes suivants : Enjeux de SST et cohabitation d'une diversité de populations de travailleuses et travailleurs sur la base de caractéristiques/dynamiques liées au sexe/genre, âge, statut migratoire, LGBTQ+, situation d'incapacité au travail, etc.) Particularités de la gestion de la SST dans une diversité de contextes d'entreprises (PME, syndicalisation, sous-traitance, etc.); Particularité de la gestion de la SST en considérant la diversité des conditions d'emploi et de travail (temps partiel/temporaire, agences de location de personnel, horaires atypiques, pénibilité, etc.); Partenariats et acteurs-clés du réseau québécois de la SST

(CNESST, réseau de santé publique, association sectorielle paritaire, mutuelle, etc.); Réseau d'actrices et d'acteurs internes, stratégies de mobilisation et mécanismes de participation en SST (comités de SST, comités de suivi, cercles de qualité, etc.); Culture de prévention en SST et concepts-clés associés (vision, valeurs, réelle/préscrite, etc.); Non-discrimination, relations employeur-employé; Respect de la vie privée; intégration éthique de nouvelles technologies; Gouvernance responsable de la SST, impacts sociaux et environnementaux de la SST.

Modalité d'enseignement

Ce cours s'appuiera, en alternance, sur la présentation de contenus magistraux et une approche de pédagogie inversée basée sur des exercices à réaliser seul ou en sous-groupes afin d'amener les étudiants à appliquer les différentes connaissances apprises à des situations fictives ou réelles en entreprise.

Conditions d'accès

Exceptionnellement, ce cours pourra être suivi en même temps que son préalable ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines dans la première session suivant l'admission.

ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines

L'objectif du cours est de permettre à l'étudiant d'acquérir des connaissances de base sur les méthodes de recherche pertinentes au domaine de la gestion des ressources humaines et de les mettre en application dans le cadre d'exercices pratiques. Le cours présente une définition des concepts de recherche scientifique, les principales étapes d'une recherche, les objectifs et les types de recherche pertinents au domaine de la gestion des ressources humaines. On y traite également de l'élaboration d'une problématique de recherche, du développement des théories et des hypothèses de recherche, des types de stratégies et de devis de recherche, de l'échantillonnage, des méthodes de collecte de données, de la codification des données, des méthodes d'analyse et de la présentation d'un protocole de recherche.

ORH3050 Mesure et analytique en ressources humaines

Objectifs

L'évaluation de l'efficacité des pratiques de gestion des ressources humaines et de leur contribution à la performance de l'organisation est une activité incontournable. Ce cours vise l'acquisition des connaissances concernant la nature, le choix, les conditions d'utilisation et l'interprétation des indicateurs de mesure en gestion des ressources humaines (analytique RH). À travers diverses activités pratiques, les étudiants seront amenés à évaluer les effets des pratiques de gestion des ressources humaines sur les attitudes et les comportements des employés, ainsi que sur les résultats de l'organisation. De plus, ce cours vise à développer les compétences permettant aux étudiants de calculer les coûts RH, ainsi que de concevoir et d'utiliser des tableaux de bord de manière à prendre des décisions de nature opérationnelle et stratégique.

Sommaire du contenu

Le cours abordera différents thèmes liés à la mesure en ressources humaines, notamment : La notion d'indicateurs de performance en ressources humaines, l'analyse et l'évaluation de ces derniers. Le calcul de coûts liés à différents problèmes en ressources humaines et l'évaluation des coûts des interventions visant à résoudre ces problèmes. La conception et l'analyse d'un tableau de bord en ressources humaines. L'arrimage des indicateurs en ressources humaines aux enjeux stratégiques de l'organisation en utilisant les analyses prédictives. La mise en œuvre et l'évaluation de projets pilotes.

Modalité d'enseignement

Enseignement magistral, laboratoires informatiques, études de cas.

Conditions d'accès

Avoir réussi au moins 60 crédits en gestion.

ORH3102 Entreprendre et gérer autrement : entreprises, économie

et innovations sociales**Objectifs**

Ce cours vise à faire découvrir l'univers de l'entrepreneuriat social, des entreprises sociales, de l'économie sociale (coopératives, OBNL, mutuelles) et des innovations sociales aux étudiantes, étudiants. Le premier objectif de ce cours est de connaître, distinguer et comprendre ces différents concepts, leur origine, leur évolution et leurs applications. Le cours vise à cerner la place et les rôles de ces initiatives dans la société québécoise et ailleurs dans le monde. En second lieu, il s'agit de saisir les spécificités de ces types d'entreprises et de leur environnement (ex., entrepreneuriat individuel et collectif, soutien à l'innovation sociale, tensions et synergies entre mission sociale et efficience économique, gouvernance démocratique, implication de parties prenantes multiples, hybridation des ressources financières et non financières, etc.). Enfin, le cours vise à sensibiliser aux enjeux concrets qui se posent pour le management et les différentes fonctions de gestion (GRH, marketing, stratégie, etc.), dans les différentes étapes du développement de ces types d'entreprises.

Sommaire du contenu

Ce cours traite des concepts d'entreprises sociales, de l'économie sociale, des innovations sociales et des autres organisations émergentes, pluralistes et/ou alternatives. Il permet de distinguer ces initiatives et organisations entre elles, mais aussi d'autres formes d'initiatives et d'entreprises (privées traditionnelles, publiques) pour dégager leurs particularités et les défis et enjeux posés pour leurs pratiques de gestion.

Modalité d'enseignement

Les stratégies pédagogiques alterneront entre : des exposés magistraux pour structurer les connaissances de base à acquérir en termes de concepts et d'approches théoriques; des échanges autour d'études de cas et d'exercices pratiques qui prendront la forme d'exemples, d'illustrations, ou de vidéos qui seront discutés en classe. Leur objectif est, d'une part, de comprendre les concepts, enjeux et outils de gestion des entreprises sociales et collectives et de l'économie sociale, et d'autre part, de mettre en application les contenus théoriques dans des situations organisationnelles concrètes; un ou plusieurs travaux d'équipe; des examens; l'intervention de praticien-ne(s) issu-e(s) d'entreprises sociales/de l'économie sociale ou des visites d'entreprises dans le but d'illustrer les concepts, outils et enjeux à partir de témoignages et de partage d'expériences issus de la pratique (dans la mesure du possible).

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

ORH3610 Fondements en rémunération indirecte

Ce cours sert à développer chez l'étudiant une connaissance de l'évolution de la place occupée par la rémunération indirecte (avantages sociaux) en tant que composante importante de la rémunération globale; l'assurance-vie collective, l'assurance maladie; l'assurance chômage; les prestations supplémentaires de chômage, l'assurance salaire; la théorie de remplacement du revenu; le régime des rentes du Québec; les régimes supplémentaires de rentes; les coûts qu'impliquent ces régimes, les contributions des intervenants (employeurs, employés et gouvernement) et les éléments de base des principales méthodes de financement.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé

Ce cours sert à permettre à l'étudiant de comprendre les problèmes de santé et de sécurité au travail, présents dans les entreprises, et de connaître les solutions disponibles pour en diminuer l'importance. Le contenu du cours met l'accent sur les méthodes utiles à la gestion des programmes d'action pouvant être implantés dans les entreprises (planification, évaluation, etc.). L'étudiant sera alors amené à comprendre que l'élaboration de tels programmes doit reposer sur l'analyse d'informations concernant la qualité de l'environnement de travail, la fréquence et le niveau de gravité des lésions professionnelles, l'efficacité des solutions disponibles, les coûts associés à l'indemnisation et à la prévention et le contenu de la législation en sécurité et santé au travail. Enfin, les différentes ressources disponibles dans le réseau de la SST seront portées à l'attention de l'étudiant.

ORH3630 Fondements en formation et perfectionnement

Ce cours vise à introduire l'étudiant à la formation stratégique, en le familiarisant avec le rôle de cette fonction dans la gestion stratégique des ressources humaines de l'organisation. Ce cours vise également à développer chez l'étudiant sa connaissance du rôle des acteurs et des institutions de la formation au Canada et au Québec, ainsi qu'une approche diagnostique et critique dans la conception (notamment l'analyse des besoins et des objectifs), l'implantation, la diffusion (notamment les processus d'apprentissage) et l'évaluation qualitative et quantitative des programmes de formation et de développement des ressources humaines.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH4425 Système québécois de relations du travail

Ce cours a pour objectif de permettre à l'étudiant une intégration des relations du travail à la gestion des ressources humaines, sur les plans théorique et pratique. Enjeux contemporains et tendances en relations du travail au Québec. Caractéristiques du système québécois de relations du travail. Les acteurs du système québécois: les organisations syndicales et patronales, l'État et leurs idéologies. Les caractéristiques des divers processus. Régimes comparés de relations du travail. Modèles théoriques. Importance accordée à l'actualité des relations du travail et à l'intégration de celle-ci dans une approche systémique.

Préalables académiques

ORH5435 Introduction à la convention collective ; ORH5439 Introduction à la négociation collective

ORH4620 Interaction entre les problèmes de santé et sécurité du travail et de la gestion des ressources humaines

Ce cours vise à partir de cas réels construits selon les récits d'entreprises à développer une capacité d'analyse et de résolutions de problèmes à la fois des problématiques de santé et de sécurité au travail et de gestion des ressources humaines. Acquérir une méthode d'analyse critique et responsable de la gestion de l'interaction des décisions de SST et de la GRH et de leurs effets à court et long terme dans les entreprises en investiguant les problèmes de santé et sécurité au travail (SST) et de gestion des ressources humaines de façon rigoureuse et systématique, effectuer un diagnostic complet, élaborer une méthode d'analyse systématique des solutions, incluant les solutions normalisées et celles non usuelles, 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, examiner les rôles et les contributions des différents acteurs agissant sur les problèmes complexes de SST et de GRH, apprendre à construire un diagramme de tâches, activités et événements pour l'évaluation d'un programme de solutions (programmes Evaluation Review technique, PERT).

Préalables académiques

ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé

ORH4621 Développement et implantation d'interventions de prévention en SST

Objectifs

Ce cours vise à enrichir la pratique des futurs responsables SST en offrant un mode d'apprentissage expérientiel sur le développement et l'implantation d'interventions de prévention intégrée en SST qui prennent en compte le travail réel. Au terme du cours, l'étudiant sera apte à : Identifier les composantes-clés des démarches, méthodes et outils d'interventions de prévention en SST pour déterminer et corriger les dangers pouvant avoir des conséquences sur la santé physique et mentale; Appliquer différentes démarches, méthodes et outils et plus particulièrement les méthodologies d'intervention en SST centrées sur l'analyse du travail; Identifier, analyser et résoudre des problèmes SST en tenant compte des dimensions socio-politiques propres à l'entreprise et reliées au développement, à l'implantation et à l'évaluation d'intervention de prévention intégrée en SST; Développer des pratiques de prévention tertiaire (assignation temporaire, emploi convenable, limitations fonctionnelles, etc.).

Sommaire du contenu

Le cours couvrira les grands thèmes suivants : Démarches, méthodes et outils d'identification et de correction des problématiques de SST; Modèle de l'humain au travail (travail prescrit / travail réel, dimensions physiques, cognitives et sociales) et des risques professionnels; Démarches, méthodes et outils d'intégration de la SST à des projets de conception; Intégration de la SST à la culture et aux pratiques d'entreprise; Développement, implantation et évaluation d'interventions de prévention intégrée en SST.

Modalité d'enseignement

La pédagogie du cours repose sur des exposés magistraux et des discussions réflexives mais surtout sur une pédagogie active impliquant du travail individuel et en équipe basé sur des exercices, des mises en situation, des simulations, des jeux de rôle ainsi que des études de cas fictifs et réels. Du travail hors classe impliquera des lectures préparatoires, des recherches, des exercices ainsi que des travaux individuels et en équipe.

Conditions d'accès

Avoir complété 15 crédits dans le programme.

Préalables académiques

ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé

ORH5006 Diagnostic organisationnel en gestion des ressources humaines

Il s'agit d'un cours-synthèse qui vise à permettre à l'étudiant finissant d'utiliser des connaissances approfondies sur une problématique spécifique à la gestion des ressources humaines identifiée par une entreprise, en relation avec un ou plusieurs champs de spécialisation de la gestion des ressources humaines (dotation, rémunération, organisation du travail, relations du travail, santé et sécurité au travail, évaluation du rendement, etc.). L'utilisation de telles connaissances doit permettre de porter un diagnostic et d'élaborer un projet d'intervention pertinent suite à ce diagnostic. Le cours vise également de permettre à l'étudiant de produire des devis et des rapports de consultation qui pourront servir de carte de référence lors de la recherche d'un emploi. Le contenu s'appuie sur trois domaines, soit les théories en gestion des ressources humaines, les méthodes de gestion de projet et les approches pertinentes à des activités de consultation en entreprise. La première partie du cours portera sur la définition, les composantes et les processus de gestion de projet utiles à l'activité conseil. La seconde partie met l'accent sur l'analyse des besoins des organisations lors de l'activité conseil, les habiletés à développer pour obtenir un contrat de consultation, et la démarche optimale et éthique pour effectuer des diagnostics préliminaire et en profondeur, et élaborer des recommandations pertinentes et acceptables au plan organisationnel. Les théories qui seront présentées varieront en fonction des diagnostics effectués par les étudiants. Elles seront utilisées afin de faciliter l'élaboration d'hypothèses diagnostiques et la formulation des recommandations par les étudiants. Enfin, le cours portera sur les principes relatifs à la diffusion des résultats de consultation (production de rapports de consultation et présentations orales).

Modalité d'enseignement

L'apprentissage est basé sur une activité de consultation menée dans une organisation. Les étudiants pourront faire appel, de manière ponctuelle, à des professeurs spécialisés dans les domaines pertinents à l'objet de la consultation. À chaque étape du processus, les étudiants devront remettre un rapport. Celui-ci fera l'objet de commentaires permettant d'identifier sa portée et ses limites et ce, de manière à optimiser la qualité du rapport final.

Préalables académiques

ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines

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

ORH1600 Introduction à la 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 embûches 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.

ORH5411 Habiletés personnelles de gestion et collaboration

Objectifs

À la fin de ce cours, l'étudiant sera en mesure de : Comprendre comment se positionner avantageusement au sein de son organisation; Connaître et savoir appliquer les stratégies et tactiques d'influence au sein de son organisation; Formuler ses propres recommandations tout en les faisant approuver par les membres influents de l'organisation; Défendre les intérêts de son groupe de travail; Être reconnu comme un membre efficace et intègre au sein de son organisation.

Sommaire du contenu

la connaissance de soi; la gestion de soi (temps, stress, impulsions, etc.); la conscience des autres; les habiletés de communication et de collaboration en contexte organisationnel; les émotions et leurs rôles dans les interactions; la prévention et la gestion des tensions interpersonnelles (gestion des conflits, médiation, etc.).

Modalité d'enseignement

Alternance entre la présentation de contenu magistral et des exercices réalisés seul et en sous-groupes amenant les étudiants à expliciter des problématiques relationnelles les empêchant d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

Conditions d'accès

Avoir réussi au moins 15 crédits du programme.

ORH5435 Introduction à la convention collective

Connaître et analyser le contenu des dispositions des conventions collectives; étudier la fréquence des principales règles qui y sont élaborées et en saisir la portée sur les relations patronales-syndicales dans une organisation; prévoir des mécanismes nouveaux rendus nécessaires par l'état particulier des relations patronales-syndicales dans des secteurs spécifiques de l'activité économique. Ancienneté: promotion et rétrogradation. Évaluation des tâches. Conditions de travail. Mesures disciplinaires. Licenciement, rappels et démission. Langue de travail. Rémunération et primes.

Préalables académiques

ORH1620 Administration des lois du travail

ORH5439 Introduction à la négociation collective

La préparation technique à la négociation collective. Le déroulement de la négociation collective. Le personnel de négociation. La structure de négociation. La stratégie de négociation collective. La négociation collective dans divers secteurs. Certains aspects économiques, psychologiques et juridiques de la négociation. Évaluation et perspectives sur la négociation collective.

Préalables académiques

ORH1620 Administration des lois du travail

ORH5601 Gestion du rendement et de la performance organisationnelle

Ce cours permet à l'étudiant: - de mieux saisir comment la gestion du rendement des employés peut contribuer au succès des organisations; - de comprendre comment et pourquoi les gestionnaires sont les premiers responsables de la performance de leur équipe; - d'acquérir des connaissances sur le processus de gestion du rendement des employés c'est-à-dire sur la planification, le suivi, l'évaluation et la reconnaissance de leur rendement; - d'acquérir des connaissances sur les techniques de gestion du rendement des employés, c'est-à-dire sur les critères et les méthodes d'évaluation du rendement; - de connaître les multiples facteurs (environnementaux, organisationnels, individuels, sociaux, etc.) influençant la gestion de la performance individuelle, collective et organisationnelle; - de comprendre et mesurer la performance organisationnelle. Contenu: - conditions de succès de la gestion du rendement; - le contexte de l'évaluation du rendement; - la

mesure du rendement; - gérer la performance (individuelle; équipes de travail; organisationnelle) selon une perspective stratégique; - les contraintes et les facilitateurs de la performance; - détermination des critères de rendement; - les méthodes d'évaluation du rendement; - le superviseur en tant que coach; - les évaluateurs (source d'évaluation; - compétences; motivation à évaluer avec précision); - la gestion de l'entrevue d'évaluation; - reconnaître le rendement; - gestion des employés difficiles; - l'efficacité et la performance organisationnelle; - le défi de gérer le rendement des catégories particulières de personnel; - cadres, télétravailleurs, expatriés, les défis de l'avenir en matière de gestion du rendement.

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.

ORH5621 Planification stratégique des ressources humaines: relève et carrière

Ce cours a pour but d'amener l'étudiant à comprendre le rôle que doit jouer la gestion des ressources humaines dans la formulation et le support des orientations stratégiques de l'organisation. Ce cours a pour but également d'amener l'étudiant à développer ses compétences à l'égard des étapes et techniques permettant de planifier les besoins de main-d'oeuvre 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. 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.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

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)

ORH6405 Stage en gestion des ressources humaines

Objectifs

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.

Modalité d'enseignement

Le programme de stage est approuvé par le directeur de programme ou par un professeur - coordonnateur mandaté par celui-ci. Le stagiaire doit préparer en prévision de la fin du stage, un bilan de ses expériences à l'aide de la rédaction de plusieurs incidents critiques (zone de développement professionnel et personnel), sous forme d'un rapport d'apprentissage, un rapport de stage, des recommandations pour améliorer la GRH de l'organisation (ou meilleures pratiques en GRH dans l'organisation) et une évaluation du rendement du superviseur de stage en milieu de travail. Le professeur-coordonnateur fait les suivis auprès des stagiaires en milieu de travail et des superviseurs de stage en mi-stage afin de faire l'état d'avancement des progrès professionnels des stagiaires. Le professeur-coordonnateur du cours corrige les travaux en fonction des objectifs de départ et des critères établis en marge du stage. Il peut également faire appel à des professeurs spécialistes au niveau des diverses concentrations pour l'accompagner dans la supervision des stages.

Conditions d'accès

Avoir réussi 60 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.

ORH6406 Stage en gestion des ressources humaines II**Objectifs**

Le stage vise à fournir aux étudiants un encadrement approprié qui leur permettra de développer les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de la profession future. Il permettra aux étudiants de (d') : - les placer en relation active avec des experts praticiens qui vont les guider et leur faire profiter de leur expérience ; - les exposer aux situations et aux problèmes concrets que comporte l'exercice de la profession ; - appliquer leurs connaissances théoriques à des situations pratiques ; - les aider à développer des habiletés pour réussir dans le milieu des affaires, telles que la communication orale et écrite, la capacité à établir des relations de travail avec des superviseurs et d'autres employés, la gestion efficace du temps, le diagnostic rapide d'un problème, la prise de décision, etc.

Sommaire du contenu

Le stage en gestion des ressources humaines II est d'une durée minimale de 105 heures. Il peut s'échelonner sur un maximum de 20 semaines. Cette activité facultative est évaluée selon la notation succès ou échec.

Conditions d'accès

Sous approbation de la direction du programme

Préalables académiques

ORH6405 Stage en gestion des ressources humaines

ORH6407 Stage optionnel en gestion des ressources humaines**Objectifs**

Permettre à l'étudiant d'élargir et/ou approfondir le bassin de connaissances et compétences développées dans le cadre d'une première activité créditée en gestion des ressources humaines en milieu de travail et ainsi mieux se préparer à la pratique professionnelle de la gestion des ressources humaines.

Modalité d'enseignement

Le programme de stage est approuvé par le directeur de programme ou par un professeur - coordonnateur mandaté par celui-ci. Le stagiaire doit préparer en prévision de la fin du stage, un bilan de ses expériences à l'aide de la rédaction de plusieurs incidents critiques (zone de développement professionnel et personnel), sous forme d'un rapport d'apprentissage, un rapport de stage, des recommandations pour améliorer la GRH de l'organisation (ou meilleures pratiques en

GRH dans l'organisation) et une évaluation du rendement du superviseur de stage en milieu de travail. Le professeur-coordonnateur fait les suivis auprès des stagiaires en milieu de travail et des superviseurs de stage en mi-stage afin de faire l'état d'avancement des progrès professionnels des stagiaires. Le professeur-coordonnateur du cours corrige les travaux en fonction des objectifs de départ et des critères établis en marge du stage. Il peut également faire appel à des professeurs spécialistes au niveau des diverses concentrations pour l'accompagner dans la supervision des stages.

Conditions d'accès

Avoir réussi 60 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.

Préalables académiques

ORH6405 Stage en gestion des ressources humaines OU ORH6603
Activité de synthèse

ORH6603 Activité de synthèse**Objectifs**

L'objectif principal de ce cours est de permettre à l'étudiant de consolider ses compétences développées dans le cadre du baccalauréat en gestion des ressources humaines. Au terme de ce cours, l'étudiant sera en mesure d'appliquer les connaissances acquises à un projet et d'intégrer ces connaissances dans un rapport de recherche approfondi (effectuer le pont entre la science et la pratique en GRH). Le contenu précis de ce cours varie en fonction des enjeux et défis actuels en gestion des ressources humaines/relations du travail. Ce cours permettra à l'étudiant d'améliorer ses propres capacités d'analyse ainsi que ses connaissances théoriques et pratiques.

Sommaire du contenu

Au terme de l'activité, les étudiants devront déposer un rapport de recherche qui leur permettra d'intégrer et de transférer les savoirs acquis dans la résolution d'une problématique de gestion des ressources humaines. Le rapport de recherche inclut l'identification du thème (problématique), les relations significatives entre le thème et les cours suivis, le plan d'action et un calendrier de travail.

Modalité d'enseignement

L'encadrement de l'activité de synthèse est un encadrement individualisé et assuré par tutorat.

Conditions d'accès

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

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

POL1850 Méthodes quantitatives**Sommaire du contenu**

Le cours porte sur les notions de base en statistiques descriptives et d'inférence (échelles de mesure, mesures de tendance centrale et de dispersion, tests d'hypothèse, etc.) dans une perspective de mise en pratique dans le processus d'analyse et de résolution de problème. Les éléments propres aux méthodes quantitatives dans un contexte de recherche et d'analyse en sciences humaines et sociales seront introduites. Cela inclut une initiation aux différents devis de recherche (pré-expérimental, quasi-expérimental et expérimental), aux types de recherche (exploratoire, descriptive et explicative) et à la cueillette et au

traitement des données. Le cours porte également sur les stratégies d'analyse des données, c'est-à-dire aux choix des outils et à l'identification des tests statistiques appropriés (méthodes d'analyse bivariée et multivariée) ainsi que sur la présentation des résultats et des données. Le cours initie les étudiants à un logiciel de traitement de données (SPSS, SAS, R, ou autre).

Modalité d'enseignement
Cours magistral – 45 heures

SCO1250 Introduction aux sciences comptables

Le cours a pour objet de présenter le rôle de l'information financière dans la prise de décisions économiques. Au terme de ce cours, l'étudiant sera capable de comprendre la nature de l'information financière préparée selon les Normes internationales d'information financière (IFRS) et les Normes comptables pour les entreprises à capital fermé (NCECF), de différencier les besoins des utilisateurs des rapports financiers, de sélectionner l'information pertinente selon le type de décisions économiques, d'évaluer les limites de l'information financière, de comprendre la terminologie utilisée, d'utiliser la littérature pour mieux saisir les problématiques financières et d'être conscient de l'importance de l'éthique dans l'exercice de la profession. Ce cours traite des principaux contenus suivants : - utilisateurs de l'information financière. Rôle et intervention des experts-comptables; - concepts fondamentaux des différents domaines liés aux sciences comptables; - nature et utilité de l'information financière; - analyse des opérations sur la base de l'équation comptable; - information financière portant sur les résultats, les flux de trésorerie, les ressources économiques et les sources de capitaux.

Modalité d'enseignement
Études de cas. Travail en équipe. Séances de laboratoires.

SOC3351 Sociologie du travail

Objectifs

Ce cours se propose d'initier les étudiants aux deux démarches définies ci-dessus et de les amener à : Se familiariser avec l'approche sociologique au travail, tant du point de vue de son domaine d'études que de celui de sa démarche théorique (fonctionnalisme, marxisme, structuralisme, systémisme, dialectique...); Maîtriser un ensemble de concepts sociologiques permettant une compréhension et une analyse du travail comme phénomène socio-historique, afin que l'étudiant puisse mieux comprendre la nature des rapports sociaux qui instituent et régissent le travail dans la société et dans l'entreprise; Se sensibiliser aux transformations les plus significatives survenues dans la sphère du travail au cours du 20e et du 21e siècle, et ce, aux niveaux 1) des rapports sociaux globaux constitutifs de la société industrielle capitaliste et de la société salariale postindustrielle; 2) des diverses formes de la division sociale du travail; 3) des transformations les plus récentes de l'univers du travail, sur les plans culturel, idéologique et socioéconomique.

CHEMINEMENT TYPE DE L'ÉTUDIANT

Il est fortement suggéré de suivre les cours dans l'ordre proposé de 1 à 30.

Cours 1 ORH1163 (c)	Cours 2 ORH1600 (c)	Cours 3 ORH1100 (c)	Cours 4 ORH1620 (c)	Cours 5 MET2100
Cours 6 ORH5435 (c)	Cours 7 ORH1610 (c)	Cours 8 ORH1630 (c)	Cours 9 ORH3630 (c)	Cours 10 MAT2080
Cours 11 ORH1640 (c)	Cours 12 ORH5439 (c)	Cours 13 ORH3620	Cours 14 ORH5601	Cours 15 SCO1250
Cours 16 ORH3000 (c)	Cours 17 ORH3610 (c)	Cours 18 ORH5621 (c)	Cours 19 FIN3500	Cours 20 MKG3300
Cours 21 ORH5006 ou ORH6600	Cours 22 ORH2010 ou DSR2010 ou EUT1072	Cours 23 DSR5100	Cours 24 ORH6128	Cours 25 ECO1300
Cours 26 ECO2400 ou ORH6631 ou ORH6601	Cours 27 ORH4425 (c)	Cours 28 MET4261	Cours 29 et 30 Stage ORH6410 ou 2 cours au choix	

c = cours suivi en cohorte.

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 23/08/16, son contenu est sujet à changement sans préavis.
Version Hiver 2013