Baccalauréat en gestion des ressources humaines

Téléphone : 514 987-3000 #20427
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
7420	Cheminement Honor *	Bachelier en administration des affaires, B.A.A.	90

* Le nom de la concentration sera mentionné sur le diplôme.

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 douze cours suivants du tronc commun des programmes menant au grade de B.A.A. (36 crédits) :
ECO1300 Analyse microéconomique
Ou
ECO2400 Analyse macroéconomique
FIN3500 Gestion financière
MAT2080 Méthodes statistiques
Ou
POL1800 Éléments de statistiques pour les sciences humaines
MET2150 Management
MET4200 Introduction à la gestion des opérations
MKG3300 Marketing
ORH1163 Comportement organisationnel
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines
ORH1620 Administration des lois du travail
ORH2010 La dimension éthique de la gestion des entreprises
ORH6128 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines
SCO1250 Introduction aux sciences comptables
Notes concernant certains cours du tronc commun : 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. MET4200 : 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. 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.

Les seize cours suivants (48 crédits) :
DSR5100 Stratégie de gestion
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
ORH3050 Mesure et analytique en 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
ORH5006 Diagnostic organisationnel en gestion des ressources humaines
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
ORH6405 Stage en gestion des ressources humaines
Ou
ORH6603 Activité de synthèse
Six crédits parmi les suivants :
DSR2000 Analyse géostratégique de l'environnement international
DSR2010 Responsabilité sociale des entreprises
ECO2431 Économie du marché du travail
ESG503X Projet d'études internationales (6 cr.)
ESG5200 Jeux du commerce: volet académique
ORH5205 Planification et coordination d'événements en milieu universitaire : volet ressources humaines
EUT1072 Développement durable et gestion
ORH2130 Organisations: conflits et violences
ORH2162 Fondements du fonctionnement des groupes en entreprise
ORH2163 Développement organisationnel : fondements théoriques et applications pratiques
ORH2202 Gestion de la diversité: perspectives nationale et internationale
ORH3102 Entreprendre et gérer autrement : entreprises, économie et innovations sociales
ORH3160 Leadership et supervision
ORH4620 Interaction entre les problèmes de santé et sécurité du travail et de la gestion des ressources humaines
ORH5200 Symposium GRH
ORH5411 Habiletés personnelles de gestion et collaboration
ORH5610 Gestion du changement
ORH6406 Stage en gestion des ressources humaines II (0 cr.)
ORH6950 L'entrevue: outil de gestion
SOC3351 Sociologie du travail
ou tout autre cours choisi avec l'accord de la direction du programme.

Cheminement Honor

Les étudiants intéressés et qualifiés peuvent suivre neuf crédits (trois cours) d'un programme de maîtrise de l'ESG. Les cours réussis feront l'objet d'une insertion dans le programme de baccalauréat de l'étudiant et pourront faire l'objet d'une reconnaissance d'acquis subséquente au programme de maitrise visée. Pour plus d'information, veuillez vous référer à la section « Règlements pédagogiques particuliers ».

RÈGLEMENTS PÉDAGOGIQUES PARTICULIERS

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

Pour s'inscrire au stage ORH6405 Stage en gestion des ressources humaines, il faut avoir complété 60 crédits du programme, 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. Il est offert à l'étudiant la possibilité d'effectuer un deuxième stage (ORH6406 Stage en gestion des ressources humaines II). Ce deuxième stage est facultatif et non crédité.

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.

Cheminement Honor

Le cheminement Honor est un cheminement particulier qui permet à un étudiant d'inclure un total de neufs crédits d'activités (cours) de niveau deuxième cycle dans son programme de baccalauréat. Ces cours serviront à diplômer l'étudiant au baccalauréat. Subséquemment, ces cours pourront faire l'objet d'une reconnaissance d'acquis dans la maîtrise visée.

Pour accéder au cheminement Honor, l'étudiant d'un programme de l'ESG doit :

- 1) Avoir complété ou être à compléter au moins 60 crédits dans un baccalauréat de 90 crédits de l'ESG avec une moyenne cumulative égale ou supérieure à 3,5 sur 4,3 (égale ou supérieure à 3,8 sur 4,3 si le programme de maitrise visé est la Maitrise en gestion de projet, cheminement avec mémoire).
- 2) Obtenir l'autorisation de la direction du programme de premier cycle pour un transfert vers le cheminement Honor.
- 3) Obtenir l'autorisation de la direction du programme de deuxième cycle visé pour s'inscrire aux cours souhaités.

Les programmes de maitrise qui peuvent accepter des étudiants inscrits dans un cheminement Honor sont les suivants :

- Maîtrise ès sciences de la gestion
- Maîtrise ès sciences, finance appliquée
- Maîtrise en gestion de projet, cheminement avec mémoire
- Maîtrise ès sciences, technologies de l'information
- Maîtrise en études urbaines
- Maîtrise en développement du tourisme

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 opérationsIdentifier et représenter les processus d'une organisation et déterminer les indicateurs qui permettent d'évaluer leur performanceDistinguer le rôle et l'impact des technologies en gestion des opérationsIdentifier les facteurs qui favorisent une gestion efficiente et efficace des ressourcesRésoudre 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 disciplinesL'impact de la GO sur la compétitivité, la productivité et l'agilité des organisationsLes rôles et les responsabilités en GOL'analyse d'un système opérationnel et de ses processusLa planification de la demande et la gestion des ressourcesLa planification des opérations et la gestion logistiqueL'utilisation des technologies en GOL'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.

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

algorithmes et la transparence des jeux de données.

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

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

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

ECO1301 Analyse microéconomique
Objectifs
Ce cours vise à amener les personnes étudiantes à mieux comprendre l'environnement microéconomique dans lequel les individus, les entreprises et le gouvernement évoluent et de connaître les mécanismes par lesquels les principales variables économiques influencent leurs décisions et leur situation financière. Après avoir réussi ce cours, la personne étudiante sera 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.

Sommaire du contenu
Dans ce cours, on étudiera les mécanismes par lesquels les variables économiques influencent les décisions des agents économiques et on se familiarisera avec les aspects théoriques, institutionnels et politiques de la microéconomie. Les thèmes étudiés sont les suivants : Rareté, allocation des ressources et coût de renonciation,Comportement des consommateurs, La production, les coûts et les profits dans les marchés concurrentiels,Bien-être dans les marchés concurrentiels, Monopole, oligopole et concurrence monopolistique, Taxation, Biens publics et réglementation des entreprises, Externalités et analyse économique de la protection de l'environnement, Marché du travail.

Modalité d'enseignement
Il s'agit d'un cours coordonné avec des examens intra et final communs à l'ensemble des groupes. Une grande variété d'enseignements existe selon les groupes: présentiel, à distance et hybride.

ECO2401 Analyse macroéconomique
Objectifs
Les décisions stratégiques des entreprises et des décideurs publics doivent prendre en compte le contexte macroéconomique dans lequel elles s'inscrivent : croissance, chômage, inflation, crise économique, hausse des taux d'intérêt, taux de change… L'objectif de ce cours est d'offrir les outils indispensables à la compréhension de ces grands phénomènes macroéconomiques. Chaque séance s'intéresse à un concept macroéconomique spécifique et vise à répondre à trois questions : Comment mesure-t-on ce concept ? Quelles théories permettent d'expliquer son niveau et son évolution ? Quelles politiques économiques sont liées à ce concept ? Après avoir réussi ce cours, la personne étudiante sera en mesure de mieux naviguer, anticiper et vous adapter aux changements dans l'environnement macroéconomique et ainsi améliorer vos prises de décisions stratégiques.

Sommaire du contenu
Les concepts étudiés sont: le niveau de richesse des pays, la croissance économique, le marché de l'emploi et le chômage, la monnaie, la banque centrale, l'inflation, les cycles économiques, le taux de change.

Modalité d'enseignement
Il s'agit d'un cours coordonné avec des examens intra et final communs à l'ensemble des groupes. Une grande variété d'enseignements existe selon les groupes : en personne, en ligne, hybride, hybride asynchrone.

ECO2431 Économie du marché du travail
Étude des institutions et du fonctionnement des marchés du travail. La main-d'oeuvre: 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'oeuvre. Influence de politiques gouvernementales du soutien du revenu telles que salaire minimum, assurance chômage; influence des politiques de main-d'oeuvre.

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, connaitre les principes du développement durable et leur application dans le cadre de politiques publiques menant à un développement économique durable, et découvrir différentes stratégies et pratiques de gestion vertes.

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

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

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.

MAT2082 Méthodes statistiques
Objectifs
L'objectif de ce cours est d'initier les personnes étudiantes à l'analyse de données en sciences de la gestion. À l'aide de mises en situation provenant de divers domaines pertinents (administration, finance, économie, ressources humaines, marketing, tourisme et hôtellerie, design de la mode, etc.), les principales méthodes statistiques utilisées en sciences de la gestion sont présentées en mettant l'accent sur la compréhension des principes statistiques fondamentaux et l'interprétation des résultats.

Sommaire du contenu
Le cours couvre les thèmes suivants : statistique descriptive, distributions conjointes, probabilités et variables aléatoires, lois discrètes, lois continues, échantillonnage et estimation par intervalle de confiance de paramètres (moyenne, total, proportion, effectif et quotient), détermination de la taille de l'échantillon, autres modes d'échantillonnage (échantillonnages stratifié, par grappes et systématique), tests du khi-deux (tests d'ajustement et d'indépendance), régression linéaire simple (corrélation, droite des moindres carrés, intervalle de confiance et test d'hypothèse).

Modalité d'enseignement
La présentation des diverses méthodes statistiques se fera sous la forme d'exposés magistraux. Ce cours comporte une séance de travaux pratiques (TP) de deux heures par semaine.

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 critiquesla 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.

ORH1700 Gestion des ressources humaines
Objectifs
Le cours vise à présenter les fondements de la mise en place des principales pratiques de gestion des ressources humaines, et une meilleure compréhension de la manière dont ces pratiques : a) répondent aux besoins stratégiques de l'entreprise; b) agissent sur les attitudes et les comportements au travail; c) participent à l'amélioration des performances organisationnelles tout en préservant la santé et le bien-être des personnes salariées. Plus spécifiquement, il vise à : Développer une compréhension approfondie des concepts clés de la gestion des ressources humaines et les appliquer à des situations réelles. Évaluer de manière critique les pratiques de gestion des ressources humaines au sein d'une organisation, en identifiant les forces et les faiblesses des approches existantes. Proposer des solutions pour améliorer l'attraction, la mobilisation et la rétention des personnes employées adaptées au contexte organisationnel et qui tiennent compte des aspects éthiques et légaux entourant la pratique de la gestion des ressources humaines.

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

ORH1710 Organisation du travail : analyse, diagnostic et leviers de transformation
Objectifs
L'objectif du cours est de permettre à la personne étudiante d'acquérir des connaissances de base relatives à l'organisation du travail dans un contexte de gestion des ressources humaines et de les mettre en application dans le cadre d'exercices pratiques et de cas organisationnels concrets. La personne étudiante est amenée à développer sa capacité d'analyse de l'organisation du travail à partir de modèles et méthodes d'analyse, la préparant ainsi à réaliser des démarches diagnostiques de l'organisation du travail en lien avec des enjeux variés et préparer des interventions dans un cadre organisationnel. Plus spécifiquement, il vise à : décrire les fondements historiques de l'organisation du travail;discuter de la diversité de contextes organisationnels et démontrer leur lien avec l'organisation du travail d'une organisation donnée; identifier et expliquer les enjeux auxquels l'organisation du travail peut faire face dans un contexte organisationnel donné; comprendre et appliquer des modèles d'analyse de l'organisation du travail dans le cadre de cas concrets; mettre en pratique des outils d'analyse de l'organisation du travail reconnus afin de poser un diagnostic de l'organisation du travail au sein d'une organisation;comprendre et analyser les dynamiques entre l'organisation du travail et les autres fonctions et activités de l'entreprise; élaborer un diagnostic qui s'appuie sur une analyse de l'organisation du travail et proposer des pistes de recommandations qui soient cohérentes avec le contexte organisationnel et les fonctions de l'organisation.

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

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

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

ORH1720 Administration des lois du travail

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

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

ORH1730 Attraction, acquisition et intégration des talents : bases théoriques et pratiques
Objectifs
Ayant comme trame de fond l'incidence croissante de l'intelligence artificielle sur les pratiques de dotation, ce cours entend développer chez la personne étudiante une compréhension systémique de toutes les étapes du processus menant à l'embauche réussie d'une personne employée allant de la planification des ressources humaines jusqu'à l'intégration efficace en poste et dans l'organisation. Plus particulièrement, ce cours vise à : développer une connaissance rigoureuse des processus, outils et pratiques de dotation reconnus, ainsi qu'un sens critique à cet égard; connaître et comprendre les principales théories et les concepts relatifs à la dotation ; mettre en application de nombreuses techniques reconnues en matière de dotation, tout en leur intégrant une attention relative aux enjeux légaux, éthiques, stratégiques, incluant ceux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), qui influencent les pratiques de dotation. Le cours permet également l'assimilation et la mise en application des techniques de dotation par la réalisation de travaux pratiques reliés aux différentes étapes du processus de dotation : le profil de compétences, le recrutement, l'analyse de CV, l'entrevue (différentes formes), le centre d'évaluation, l'accueil et l'intégration et l'évaluation de la performance. Ces exercices permettront à l'étudiant de se familiariser, successivement et dans une perspective d'intégration, avec les principales étapes, méthodes et outils d'un processus de dotation.

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

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

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

ORH1740 Fondements en évaluation des emplois et en rémunération directe
Objectifs
L'objectif du cours est de comprendre les principes fondamentaux de la gestion de la rémunération et de connaitre les bonnes pratiques. À la fin du cours, la personne étudiante devrait avoir une compréhension approfondie des méthodes d'évaluation des emplois, de l'élaboration d'une structure salariale et de la gestion des différents régimes de rémunération variable. Elle devrait également avoir les compétences minimales pour administrer la rémunération directe, intervenir, implanter et communiquer les diverses pratiques. Plus particulièrement, ce cours vise à : - comprendre les concepts fondamentaux de la gestion de la rémunération et les principes de justice et d'équité qui interviennent dans les décisions en matière de rémunération ; - connaitre les stratégies et les politiques de rémunération ainsi que les facteurs à considérer pour les concevoir ; - maitriser le processus d'évaluation des emplois ; - connaitre le processus d'enquête de rémunération, ses étapes, ses méthodes et ses limites ; - élaborer et gérer des structures salariales adaptées aux besoins de l'organisation ; - connaitre et mettre en oeuvre les exigences de la Loi sur l'équité salariale au Québec ; - choisir et gérer les régimes de rémunération au rendement.

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

Modalité d'enseignement
Cours magistral et exercices

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

ORH2110 La dimension éthique de la gestion des entreprises
Objectifs
Ce cours porte sur les connaissances et compétences nécessaires pour gérer les enjeux éthiques en entreprise. Plus particulièrement, il vise à : développer une connaissance des approches de l'éthique appliquée au monde des affaires et aux organisations, des différentes causes d'un comportement contraire à l'éthique et des mesures permettant de favoriser l'éthique en entreprise; développer la capacité de réfléchir de manière critique à un enjeu éthique en lien avec l'entreprise; développer la capacité à argumenter de manière rigoureuse sur le bon comportement à adopter; et diagnostiquer un problème éthique et à recommander des solutions à ce problème.

Sommaire du contenu
Le cours aborde la gestion de l'éthique en entreprise sous deux angles complémentaires : normatif et comportemental. Du point de vue

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

Modalité d'enseignement
Présentation magistrale, études de cas et discussion en classe

ORH2130 Organisations: conflits et violences
Ce cours sert à faire connaître et comprendre les différentes formes de conflits et de violences présents dans les organisations contemporaines. Il vise également à comprendre les causes et les différentes stratégies utilisées pour faire face et pour prévenir les conflits et violences dans les organisations. Les thèmes suivants seront abordés dans ce cours: définitions de violences et conflits; les différentes formes de violences au travail: la violence physique et psychologique, le harcèlement sexuel, le racisme, le harcèlement psychologique, la violence organisationnelle; conséquences organisationnelles et individuelles de la violence au travail; les stratégies de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

ORH2163 Développement organisationnel : fondements théoriques et applications pratiques
Objectifs
Comprendre les fondements du développement organisationnel et l'évolution historique de la discipline;Connaitre 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.

ORH2262 Fonctionnement des groupes en organisation
Objectifs
Ce cours vise à donner à la personne étudiante une compréhension du fonctionnement d'un petit et d'un moyen groupe et à lui permettre de développer une capacité d'intervention auprès des groupes dans une organisation. Plus spécifiquement au plan des connaissances, ce cours vise à : décrire les caractéristiques de la personne en entreprise qui modulent le fonctionnement émotionnel et cognitif dans un groupe de travail; identifier les caractéristiques des groupes de travail et les phénomènes associés à son fonctionnement prévu;identifier les stratégies propres à l'animation et à l'observation de groupes de travail. Et au plan des habiletés, il vise à : accroitre la compréhension de soi en tant que membre d'une équipe de travail tout en développant sa capacité de travailler collectivement; améliorer ses habilités à porter un diagnostic sur les dysfonctionnements des groupes; identifier quelques-unes de ses propres forces et limites dans l'exercice (a) de l'animation d'un groupe, (b) de l'observation des comportements des groupes et (c) de la rétroaction constructive.

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

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

Préalables académiques
ORH1163 Comportement organisationnel

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

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

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

ORH2700 Miser sur une approche de gestion éthique et contextualisée de la SST

Objectifs

Ce cours vise à sensibiliser la personne étudiante à l'importance de : considérer l'impact de la diversité des contextes et des caractéristiques des travailleuses et travailleurs, autant sur les stratégies de prévention en santé et sécurité du travail (SST) que les processus de réparation des lésions professionnelles et, ultimement la gestion des ressources humaines; mobiliser les personnes-clés, mettre en place des partenariats et des approches participatives pour gérer la SST; 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 (GRH). Plus spécifiquement, il vise à : - décrire les différents contextes organisationnels, y compris l'influence de développements technologiques, 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 de personnes-clés internes et externes à l'organisation; - 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

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. Il s'appuie, en alternance, sur la présentation de contenus magistraux et une approche de pédagogie inversée basée sur des exercices à réaliser individuellement ou en sous-groupes afin d'amener les personnes étudiantes à appliquer les différentes connaissances apprises à des situations fictives ou réelles en organisation. Le cours couvrira les grands thèmes suivants : - enjeux de SST et cohabitation de populations de travailleuses et travailleurs sur la base de caractéristiques ou dynamiques liées à la diversité sexuelle, de genre et d'orientation sexuelle, de la diversité ethnique, raciale, culturelle, religieuse ou de statut migratoire ainsi que de la diversité capacitaire ; - particularités de la gestion de la SST dans une diversité de contextes organisationnels organisation (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 placement de personnel, horaires atypiques, pénibilité, etc.); - partenaires et spécialistes clés du réseau québécois de la SST (CNESST, réseau de santé publique, association sectorielle paritaire, mutuelle, etc.); - réseau de personnes-clés 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/prescrite, etc.); - non-discrimination, relations employeur-membres du personnel; - respect de la vie privée; intégration éthique de nouvelles technologies; - gouvernance responsable de la SST, impacts sociaux et environnementaux de la SST.

ORH3001 Application de méthodes de recherche scientifique en contexte d'organisation et de ressources humaines

Objectifs

L'objectif du cours est de permettre à la personne étudiante d'acquérir des connaissances de base relatives aux méthodes de recherche pertinentes au domaine de l'organisation et des ressources humaines et de les mettre en application dans le cadre d'exercices pratiques et de cas organisationnels. La personne étudiante est amenée à développer sa capacité d'analyse d'enjeux organisationnels avec les principes méthodologiques appropriés, la préparant ainsi à réaliser des démarches diagnostiques et interventions rigoureuses dans un cadre organisationnel. Le cours vise également à permettre à la personne étudiante de se familiariser avec diverses formes d'outils et d'applications informatiques (incluant des applications issues de l'intelligence artificielle) permettant de soutenir des activités telles que la recension de la littérature, la collecte de données ou la présentation de résultats. Plus particulièrement, ce cours vise à : connaître les notions de base liées à la démarche scientifique; identifier la documentation reconnue scientifiquement pour documenter une problématique relative à l'organisation et aux ressources humaines; planifier une démarche de recherche selon une démarche adaptée au contexte (qualitative, quantitative ou mixte) dans un contexte organisationnel en se basant sur les principes de la méthodologie de recherche ainsi que sur les standards de la profession; porter un regard critique sur des aspects méthodologiques d'une situation organisationnelle; tirer des conclusions en lien avec la problématique organisationnelle identifiée en se basant sur les résultats obtenus dans le cadre de la démarche scientifique mise en place; produire et adapter divers outils et documents nécessaires au processus de recherche (ex. sondage, plan d'échantillonnage, présentation vulgarisée de résultats quantitatifs et qualitatifs, rapport de recherche), en mobilisant diverses applications informatiques, incluant des applications issues de l'intelligence artificielle.

Sommaire du contenu

Le cours présente les fondements de la recherche scientifique, notamment l'identification d'une problématique en contexte d'organisation et de ressources humaines, la mobilisation de modèles et d'approches théoriques, le choix de devis de recherche et de la méthode d'échantillonnage, le développement et l'adaptation d'outils de collecte des données (ex. guide d'entretien, sondage, grille d'observation), l'analyse de données quantitatives et qualitatives ainsi que leur interprétation. Pour chacune des notions méthodologiques présentées, la personne étudiante sera invitée à l'appliquer dans un cas concret en réfléchissant aux standards de la profession (ex. lignes directrices de l'Ordre des CRHA, principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, principes de l'éthique).

Modalité d'enseignement

L'apprentissage est basé sur une mise en application de chacune des étapes d'un processus de recherche dans le cadre d'exercices pratiques et de cas organisationnels. Les séances suivront les étapes d'une démarche de recherche et intégreront à la fois les notions théoriques relatives à la méthodologie et leur application en contexte organisationnel. Les personnes étudiantes mettront en pratique chacune de ces étapes par l'intermédiaire d'une problématique organisationnelle choisie ainsi que par la réalisation d'exercices en équipes. À chaque étape du processus, les personnes étudiantes devront remettre un livrable associé aux travaux pratiques réalisés (ex. guide d'entretien, sondage, plan d'échantillonnage, présentation des résultats).

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).

ORH3150 Mesure et analytique en ressources humaines
Objectifs
L'évaluation de l'efficacité et de l'efficience des pratiques de gestion des ressources humaines, ainsi que de leur contribution à la performance de l'organisation, est essentielle pour soutenir des décisions éclairées et stratégiques. Ce cours vise l'acquisition des connaissances nécessaires pour sélectionner, calculer et interpréter divers indicateurs de mesure en analytique RH. Plus particulièrement, ce cours vise à : développer des habiletés pour analyser l'impact des pratiques RH sur les attitudes et comportements des employés (ex. : rendement, absentéisme, roulement), ainsi que sur la performance organisationnelle, en tenant compte des aspects relatifs aux coûts et à l'optimisation;calculer les coûts liés aux ressources humaines; concevoir des tableaux de bord analytiques, et les utiliser pour appuyer des décisions opérationnelles et stratégiques.

Sommaire du contenu
À travers des activités pratiques et la réalisation d'études de cas, le cours abordera différents thèmes essentiels liés à la mesure et à l'analytique RH, notamment : le processus de gestion stratégique des ressources humaines et le rôle des professionnel(le)s RH dans l'analytique RH; la notion d'indicateurs de performance RH, la sélection, l'analyse et l'évaluation de ces derniers;le calcul de coûts liés à différents problèmes RH (ex. : le rendement insatisfaisant, l'absentéisme, le roulement de personnel) et l'évaluation des coûts des interventions visant à résoudre ces problèmes;la conception et l'analyse d'un tableau de bord RH à l'aide de logiciels (ex. : Excel); l'arrimage des indicateurs RH aux enjeux stratégiques de l'organisation en utilisant les analyses prédictives; la mise en oeuvre 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.

Préalables académiques
ORH3001 Application de méthodes de recherche scientifique en contexte d'organisation et de ressources humaines

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

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

Préalables académiques
ORH1163 Comportement organisationnel

ORH3710 Fondements en rémunération indirecte
Objectifs
Ce cours vise à développer une bonne compréhension des principaux concepts, régimes et tendances de la gestion des avantages sociaux (essentiellement le temps chômé payé, les régimes de retraite et les régimes d'assurance collective). À la fin du cours, la personne étudiante devrait : - comprendre le rôle et l'importance de la rémunération indirecte et maîtriser certains calculs liés aux coûts des avantages sociaux ; - connaître l'environnement légal et réglementaire régissant les divers types d'avantages sociaux (temps chômé payé, régimes de retraite et régimes d'assurance collective publics et privés) ; - maîtriser les principes fondamentaux et caractéristiques des différents types de régimes de retraite publics et privés ainsi que les autres sources potentielles de revenus à la retraite ; - maîtriser les concepts et caractéristiques des divers régimes d'assurance collective publics et privés ; - être en mesure d'administrer les avantages sociaux, d'y intervenir selon sa compétence et les communiquer adéquatement aux diverses catégories de personnel; - comprendre les tendances, enjeux et défis récents en matière d'avantages sociaux pour les différents actrices, acteurs concernés et poser un regard critique sur les problématiques touchant la rémunération indirecte.

Sommaire du contenu
Ce cours s'articule autour de trois axes principaux : le temps chômé payé (p. ex. vacances, congés parentaux, congés sociaux), les régimes de retraite (p. ex. Régime de rentes du Québec, régimes de retraite à prestations déterminées ou à cotisation déterminée) et les régimes d'assurance collective (p.ex. l'assurance emploi, l'assurance salaire, l'assurance médicaments et soins dentaires). Sont également abordés les enjeux et tendances récentes en matière de rémunération indirecte. À la fin du cours, la personne étudiante devrait être en mesure de saisir la complexité et la nature des divers régimes d'avantages sociaux publics et privés et d'avoir les compétences fondamentales pour les administrer et y intervenir, les mettre en oeuvre et les communiquer.

Modalité d'enseignement
Cours magistral et exercices

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

ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail
Objectifs
Ce cours vise l'acquisition de connaissances sur le régime de santé et sécurité du travail (SST) du Québec et les principaux facteurs de risque ainsi que la mise en application d'une démarche préventive incluant la recherche de solutions. Plus spécifiquement, il vise à : - identifier les droits et obligations des employeuses, employeurs et des travailleuses, travailleurs en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles et recommander des actions à mettre en place pour

leur application; - analyser une problématique de SST en appliquant un processus d'identification des facteurs de risque dans le milieu de travail, basé sur une prise en compte du travail réel et tenant compte de la diversité des contextes d'organisations (taille, lien d'emploi, nature des activités) et de la main-d'oeuvre (ex. genre, âge, ethnicité, culture, (in)capacités, etc.); - identifier les principaux facteurs de risque au travail, connaître leurs effets sur la santé et les solutions disponibles en matière d'actions préventives; - faire des recommandations visant à mettre en oeuvre des solutions durables et favorisant une gestion intégrée de la SST dans l'ensemble des fonctions d'une organisation.

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

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

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

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

ORH3740 Fondements en équité, diversité, inclusion et accessibilité en gestion des ressources humaines
Objectifs
Ce cours vise à développer une compréhension approfondie et une capacité d'analyse critique des enjeux d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), ainsi qu'à fournir les outils nécessaires pour une intégration concrète et stratégique de ces principes dans les différentes fonctions de la gestion des ressources humaines (GRH). Plus spécifiquement, il vise à : connaître et comprendre les concepts fondamentaux d'EDIA ainsi que les encadrements législatifs en lien avec l'EDIA;identifier et analyser les enjeux et défis systémiques d'EDIA présents dans les pratiques courantes de GRH; évaluer de manière critique les pratiques EDIA à travers les différentes fonctions RH et établir un diagnostic EDIA dans l'organisation;concevoir un plan d'intervention stratégique pour réduire les biais et promouvoir l'équité au sein des processus décisionnels et des pratiques de GRH.

Sommaire du contenu
Ce cours propose une exploration des fondements et des pratiques de gestion en matière d'EDIA dans les organisations. Les thématiques abordées incluent notamment : Les concepts d'EDIA en milieu de travail, ainsi que leurs implications pour la GRH. Les biais inconscients et leurs effets sur les processus décisionnels en GRH (ex. Dotation, développement des talents et gestion des équipes). Les cadres législatifs, règlementaires et normatifs encadrant l'EDIA au Québec et au Canada. Les enjeux contemporains associés à l'EDIA incluant la discrimination systémique, l'intersectionnalité et les dynamiques de pouvoir dans les milieux de travail. Les méthodes de diagnostic organisationnel et les approches d'intervention stratégique visant à renforcer l'équité et l'inclusion, incluant l'utilisation d'indicateurs de gestion inclusive. La conception, l'implantation et l'évaluation de politiques, de programmes et de pratiques EDIA adaptées au contexte organisationnel.Le rôle de la culture organisationnelle et du leadership inclusif dans la création de milieux de travail équitables, diversifiés et accessibles.

Préalables académiques
ORH1700 Gestion des ressources humaines; ORH1163 Comportement organisationnel; ORH2110 La dimension éthique de la gestion des entreprises.

ORH4525 Séminaire d'intégration en gestion stratégique des relations du travail
Objectifs
Le cours vise la consolidation des savoirs en relations du travail ainsi que leur intégration à la gestion des ressources humaines (GRH). Plus particulièrement, ce cours offert sous la forme de séminaire permet : d'approfondir la compréhension des caractéristiques du système québécois des relations du travail;de reconnaitre la contribution essentielle des relations du travail à la GRH; de développer des capacités d'analyse et d'intervention intégrant les champs des relations du travail et de la GRH;de comprendre les paradoxes liés à la poursuite d'objectifs en tension, comme le contrôle et l'autonomie des employés ou l'influence et la collaboration entre acteurs;de repérer les enjeux d'équité dans la répartition des ressources et des inconvénients entre acteurs, et concevoir le rôle de l'action syndicale et des pratiques de gestion dans leur émergence. Ces savoirs permettent de poser un regard critique sur les pratiques professionnelles en relations du travail et en GRH, et de développer la capacité à gérer des situations complexes combinant des enjeux de relations du travail et de GRH. Plus précisément, les personnes étudiantes ayant suivi ce cours seront en mesure de: poser un diagnostic nuancé face à des situations problématiques, en distinguant la chaine causale ayant contribué à leur émergence ; recommander des actions concrètes et des changements organisationnels durables à apporter; concevoir des stratégies d'implantation précises; développer les habiletés de communication facilitant le développement et la mise en œuvre de telles interventions.

Sommaire du contenu
Le cours consolide, intègre et développe des savoir acquis dans les cours de relations du travail du programme, dont ceux liés à la législation du travail; aux mécanismes de participation et de gestion des différends; à la contractualisation du travail (convention collective, contrat individuel de travail et autres formes), aux approches de négociation; à la dynamique de relations du travail et aux acteurs en relations du travail). Les liens entre ces savoirs et plusieurs notions de GRH sont abordés, par exemple: Relations du travail, négociation et

gestion du changement; Relations du travail et dotation; Relations du travail et gestion de la performance; Relations du travail et gestion des invalidités; Relations du travail et organisation du travail. Une démarche d'analyse et d'intervention est utilisée pour réaliser des études de cas portant sur des problématiques complexes liées à ces différents thèmes.

Modalité d'enseignement
Les cours combine plusieurs modalités d'enseignement, dont par exemple : -des séances sous forme de séminaire pour approfondir et discuter les interactions entre la gestion des relations du travail, la GRH et d'autres thèmes en gestion; -des séances de travail collectif et de résolution d'études de cas basées sur des situations réelles (jurisprudence, actualité, etc.); -des séances de présentations par les personnes étudiantes axées sur la communication, la synthèse et le feed-back favorisant la réflexivité à l'égard de la pratique professionnelle.

Préalables académiques
ORH5535 Introduction à la convention collective ; ORH5539 Introduction à la négociation collective

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
ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail

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

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

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

ORH5106 Diagnostic organisationnel de l'organisation et des ressources humaines
Objectifs
Le cours vise à mettre en application les différentes étapes d'une démarche diagnostique dans le cadre d'une organisation, et ce du contact initial avec l'organisation cliente à la présentation des résultats et recommandations. Le cours se veut une occasion de mettre de l'avant autant les savoir-faire que les savoir-être développés par la personne étudiante au cours de son parcours académique. Au terme de la session, la personne étudiante sera en mesure: développer des compétences relatives au contenu d'un diagnostic organisationnel ainsi qu'à la façon de le réaliser en collaborant avec les diverses personnes impliquées (clientes, employées); de réaliser un diagnostic organisationnel selon une démarche diagnostique mixte (quantitative et qualitative) en organisation en se basant sur les fondements de la consultation organisationnelle (étapes, modèles, etc.) ainsi que sur les standards de la profession; se familiariser avec diverses méthodes et outils diagnostics (incluant des applications issues de l'intelligence artificielle permettant de soutenir une démarche diagnostique); d'utiliser les connaissances acquises lors de ses études en ressources humaines pour réaliser une démarche diagnostique relative à une problématique organisationnelle dans le champ de l'organisation et des ressources humaines; de proposer des recommandations opérationnelles qui s'appuient sur les résultats de la démarche diagnostique ainsi que sur la documentation reconnue scientifiquement (connaissances validées empiriquement); de produire et adapter divers documents et livrables qui deviendront des outils de référence pour sa

pratique future (ex. offre de services, devis de collecte de données, rapport de consultation, recommandations, outils d'évaluation d'intervention), en mobilisant diverses applications informatiques, incluant des applications issues de l'intelligence artificielle permettant de soutenir une démarche diagnostique; intégrer les standards de la profession (ex. lignes directrices de l'Ordre des CRHA, principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, principes de l'éthique) dans le cadre de la démarche réalisée.

Sommaire du contenu
Il s'agit d'un cours-synthèse qui vise à permettre à la personne étudiante finissante d'utiliser des connaissances approfondies relatives à une problématique spécifique à l'organisation et la gestion des ressources humaines. Cette problématique, menée dans une véritable organisation, se veut une opportunité pour la personne étudiante de mettre en relation un ou plusieurs champs de spécialisation de l'organisation et de la gestion des ressources humaines (dotation, rémunération, organisation du travail, changement organisationnel, comportement organisationnel, relations du travail, santé et sécurité au travail, évaluation du rendement, etc.). Les connaissances acquises au cours du baccalauréat sont mobilisées dans une démarche diagnostique et l'élaboration d'un projet d'intervention pertinent à la suite de ce diagnostic. Les notions (ex. théories, modèles, pratiques) qui sont mobilisées par les personnes étudiantes varient en fonction des problématiques traitées dans le cadre de l'organisation au sein de laquelle elles interviennent. Le contenu s'appuie principalement sur les domaines de la gestion des ressources humaines, du comportement organisationnel, de l'organisation du travail, du développement organisationnel, de la gestion de projet, de la méthodologie de recherche (perspectives quantitative et qualitative) et des connaissances (théories, approches et modèles) pertinentes aux activités de consultation en organisation.

Modalité d'enseignement
L'apprentissage est basé sur une démarche diagnostique menée dans une organisation. Les séances suivront les étapes d'une démarche de diagnostic organisationnel et intégreront à la fois les notions théoriques relatives à la consultation et aux champs disciplinaires impliqués (ex. méthodologie de recherche, gestion des ressources humaines, développement organisationnel) et la mise en pratique par les personnes étudiantes dans le cadre de leur organisation cliente. À chaque étape du processus, les personnes étudiantes devront remettre un livrable (ex. offre de services, outils diagnostics, rapport de consultation, recommandations).

Préalables académiques
ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines Ou ORH3001 Application de méthodes de recherche scientifique en contexte d'organisation et de 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
ORH1700 Gestion des ressources humaines

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

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

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

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

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 membres 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.

ORH5535 Introduction à la convention collective
Objectifs
Ce cours vise à faire connaître et à analyser le contenu des dispositions

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

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

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

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

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

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

Préalables académiques
ORH1720 Administration des lois du travail

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

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

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

pour plusieurs types d'organisation.

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

ORH5710 Gestion du changement organisationnel
Objectifs
Objectif général du cours: Ce cours propose une immersion dans les principes clés de la gestion du changement organisationnel. Il s'adresse à toute personne désireuse de développer ses compétences en gestion du changement, afin de contribuer activement à la capacité à changer de son environnement. Objectifs spécifiques du cours: À la fin du cours, les personnes étudiantes seront en mesure de/d': -Analyser les changements organisationnels à l'aide de modèles et typologies ; -Utiliser et adapter des outils de gestion de changement organisationnel; -Élaborer des stratégies et des démarches de gestion du changement; -Comprendre les aspects humains du changement; -Sensibiliser les parties prenantes aux enjeux du changement.

Sommaire du contenu
À travers l'étude des principaux modèles et typologies de changement, les personnes étudiantes auront l'occasion de se familiariser avec des outils de gestion du changement et d'apprendre à les adapter aux divers contextes organisationnels, en considérant les aspects humains relatifs au changement, comme les résistances, les préoccupations, etc.

Modalité d'enseignement
Ce cours mobilise une variété de méthodes pédagogiques, comme les exposés magistraux, les études de cas, les ateliers pratiques.

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

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

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

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

ORH6228 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines
Objectifs
Ce cours vise à comprendre les concepts fondamentaux liés à l'informatisation de la GRH et comment les SIGRH peuvent supporter le travail des gestionnaires RH dans leurs différentes spécialisations. Plus spécifiquement, il vise à : comprendre les défis de l'utilisation accrue des outils informatiques en GRH (respect de la vie privée, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), cybersécurité, etc.) ;identifier les rôles et responsabilités des professionnels RH dans l'adoption, l'implantation et l'utilisation à bon escient des systèmes d'information en ressources humaines (SIGRH) ; connaître les grandes transformations du métier RH à l'ère numérique et comprendre les tendances technologiques actuelles ; se familiariser avec les différentes étapes du développement, de l'adoption, de l'implantation et de la gestion d'un SIGRH ; comprendre les approches et outils émergents de SIGRH (intelligence artificielle, mégadonnées (Big Data), automatisation) et leurs effets sur les pratiques RH.

Sommaire du contenu
Ce cours aborde notamment les thématiques suivantes : concepts fondamentaux liés à l'informatisation de la GRH ; principales solutions informatiques développées et utilisées par les organisations, ainsi que les difficultés typiques rencontrées lors du passage de la gestion des ressources humaines traditionnelles à la GRH numérique ; techniques de gestion (révision des processus, gestion du changement, communication, impartition, etc.) qui accompagnent régulièrement les processus d'informatisation en GRH ; défis de l'utilisation accrue des outils informatiques en GRH (respect de la vie privée, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), cybersécurité, etc.) ; rôles et responsabilités des professionnels RH dans l'adoption, l'implantation et la gestion des SIGRH ;grandes transformations du métier RH à l'ère numérique et comprendre les tendances technologiques actuelles ;étapes du développement, de l'adoption, de l'implantation et de la gestion d'un SIGRH ;approches et outils émergents de SIGRH (intelligence artificielle, mégadonnées (Big Data), automatisation) et leurs effets sur les pratiques RH.

Modalité d'enseignement
exposés magistraux sur les thèmes centraux ;discussions en groupe et en équipe ; activités interactives d'apprentissage – travaux pratiques (exercices et cas) en classe ;conférences de personnes professionnelles utilisant un SIGRH ou des technologies pertinentes ou ayant déjà participé à des projets de développement, sélection ou d'implantation de SIGRH (matières à examens) ; lectures reliées aux thématiques abordées; travaux en laboratoire; activité d'analyse des réalités organisationnelles.

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

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
ORH6505 Stage en gestion des ressources humaines ORH6507 Stage optionnel en gestion des ressources humaines

ORH6505 Stage en gestion des ressources humaines
Objectifs
Le stage en gestion des ressources humaines (GRH) vise le développement et l'application de diverses compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) pertinentes pour exercer une diversité de mandats associés à la GRH. Il permet de préparer la personne étudiante à l'exercice de son futur rôle de professionnelle en gestion des ressources humaines. Plus spécifiquement, le stage vise à : mieux comprendre l'ensemble des activités liées à la gestion des ressources humaines (GRH) au sein d'une organisation, ainsi que les défis et enjeux auxquels sont confrontés les professionnelles, professionnels en GRH;participer et collaborer activement à la conception, l'implantation, l'innovation, l'intervention, l'encadrement, la gestion et l'évaluation d'une multitude de pratiques en gestion des ressources humaines selon les besoins organisationnels; appliquer les connaissances acquises et les compétences développées dans son parcours d'études en faisant le pont entre la science et la pratique professionnelle en GRH; développer ses compétences professionnelles et relationnelles en milieu de travail; réfléchir de manière critique sur l'expérience professionnelle vécue et établir des liens avec la littérature dans le domaine.

Sommaire du contenu
Le contenu, les mandats et les tâches du stage sont approuvés par la direction de programme ou par une ressource professorale coordonnatrice mandatée par celle-ci. La personne étudiante se prépare au stage à l'aide d'une formation sur les attitudes et les comportements d'une personne professionnelle en gestion des ressources humaines (GRH) ainsi que d'un atelier sur la rédaction d'un curriculum vitae et préparation à une entrevue de sélection. Elle réalise un bilan de ses expériences à l'aide de la rédaction d'un rapport de mi-mandat. Le rapport de stage est présenté sous la forme d'un rapport d'apprentissage. Ce document permet de faire le pont entre les principes théoriques des différents cours et la pratique professionnelle, de formuler des recommandations pour améliorer la GRH de l'organisation ainsi que d'effectuer un bilan des compétences à maîtriser en GRH et des zones de développement professionnel. Une appréciation de la prestation de travail de la personne stagiaire est soumise par la personne supervisant le stage en milieu de travail. Une équipe professorale dédiée aux différents stages réalise les suivis auprès des stagiaires en milieu de travail et des personnes supervisant le stage afin de faire l'état d'avancement de leurs progrès professionnels. Les ressources professorales du cours corrigent les travaux en fonction des mandats du stage, des liens entre la théorie et la pratique ainsi que des compétences en GRH qui ont été développées en milieu de travail. Le stage est rémunéré et sa durée minimale est de 245 heures. La durée moyenne d'un stage varie entre 400 et 600 heures. Il peut s'échelonner sur un maximum de 20 semaines. Une formation obligatoire des stagiaires sur les compétences interpersonnelles en gestion des ressources humaines (dont la gestion des conflits, habiletés politiques de nature politique) est offerte avant de débuter les stages par l'équipe professorale encadrant les stages.

Conditions d'accès
Avoir réussi 60 crédits du programme, avoir satisfait à l'exigence linguistique de l'anglais (niveau intermédiaire) et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation des ressources professorales responsables de stages.

ORH6507 Stage optionnel en gestion des ressources humaines
Objectifs
Le stage en gestion des ressources humaines (GRH) vise le développement et l'application de diverses compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) pertinentes pour exercer une diversité de mandats associés à la GRH. Il permet de préparer la personne étudiante à l'exercice de son futur rôle de professionnelle en gestion des ressources humaines. Plus spécifiquement, le stage vise à : mieux comprendre l'ensemble des activités liées à la gestion des ressources humaines (GRH) au sein d'une organisation, ainsi que les défis et enjeux auxquels sont confrontés les professionnelles, professionnels en GRH; participer et collaborer activement à la conception, l'implantation, l'innovation, l'intervention, l'encadrement, la gestion et l'évaluation d'une multitude de pratiques en gestion des ressources humaines selon les besoins organisationnels;appliquer les connaissances acquises et les compétences développées dans son parcours d'études en faisant le pont entre la science et la pratique professionnelle en GRH; développer ses compétences professionnelles et relationnelles en milieu de travail; réfléchir de manière critique sur l'expérience professionnelle vécue et établir des liens avec la littérature dans le domaine.

Sommaire du contenu
Le contenu, les mandats et les tâches du stage sont approuvés par la direction de programme ou par une ressource professorale coordonnatrice mandatée par celle-ci. La personne étudiante se prépare au stage à l'aide d'une formation sur les attitudes et les comportements d'une personne professionnelle en gestion des ressources humaines (GRH) ainsi que d'un atelier sur la rédaction d'un curriculum vitae et préparation à une entrevue de sélection. Elle réalise un bilan de ses expériences à l'aide de la rédaction d'un rapport de mi-mandat. Le rapport de stage est présenté sous la forme d'un rapport d'apprentissage. Ce document permet de faire le pont entre les principes théoriques des différents cours et la pratique professionnelle, de formuler des recommandations pour améliorer la GRH de l'organisation ainsi que d'effectuer un bilan des compétences à maîtriser en GRH et des zones de développement professionnel. Une appréciation de la prestation de travail de la personne stagiaire est soumise par la personne supervisant le stage en milieu de travail. Une équipe professorale dédiée aux différents stages réalise les suivis auprès des stagiaires en milieu de travail et des personnes supervisant le stage afin de faire l'état d'avancement de leurs progrès professionnels. Les ressources professorales du cours corrigent les travaux en fonction des mandats du stage, des liens entre la théorie et la pratique ainsi que des compétences en GRH qui ont été développées en milieu de travail. Une formation obligatoire des stagiaires sur les compétences interpersonnelles en gestion des ressources humaines (dont la gestion des conflits, habiletés politiques de nature politique) est offerte avant de débuter les stages par l'équipe professorale encadrant les stages.

Conditions d'accès
Avoir réussi 60 crédits du programme, avoir satisfait à l'exigence linguistique de l'anglais (niveau intermédiaire) et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation des ressources professorales responsables de stages.

Préalables académiques
ORH6405 Stage en gestion des ressources humaines OU ORH6505 Stage en gestion des ressources humaines OU ORH6603 Activité de synthèse OU ORH6703 Activité de synthèse en gestion des ressources humaines

ORH6703 Activité de synthèse en gestion des ressources humaines
Objectifs
L'objectif principal de ce cours est de permettre à la personne étudiante de consolider ses compétences développées dans le cadre du baccalauréat en gestion des ressources humaines. Plus spécifiquement, ce cours vise à : appliquer les connaissances acquises à un projet d'intervention intégrer ces connaissances dans un rapport de recherche approfondi (effectuer le pont entre la science et la pratique en GRH).améliorer ses propres capacités d'analyse, ses connaissances théoriques et pratiques ainsi que ses capacités d'intervention en milieu de travail.

Sommaire du contenu

Le contenu, les mandats ou les tâches de l'activité synthèse en GRH sont approuvés par la direction de programme ou par une ressource professorale mandatée par celle-ci. Aussi, le contenu précis de l'activité de synthèse varie en fonction des enjeux et défis actuels en gestion des ressources humaines/relations du travail. Le cours permet à la personne étudiante de participer et collaborer activement à la conception, l'implantation, l'innovation, l'intervention, l'encadrement, la gestion et l'évaluation d'une multitude de pratiques en gestion des ressources humaines, selon les besoins organisationnels. Elle applique également le cycle d'intervention (établir un diagnostic; concevoir l'intervention, mettre en œuvre un plan d'intervention, évaluer son intervention, formuler des recommandations) pour analyser et résoudre une situation, une problématique ou un enjeu en gestion des ressources humaines dans le contexte organisationnel. La démarche préconisée dans le cadre de ce cours s'appuie sur les principes de la méthodologie de la recherche et de diagnostic organisationnel.

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, avoir satisfait à l'exigence linguistique de l'anglais (niveau intermédiaire) et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation des tuteurs de stages.

Préalables académiques
ORH3001 Application de méthodes de recherche scientifique en contexte d'organisation et de ressources humaines OU ORH5106 Diagnostic organisationnel de l'organisation et des ressources humaines

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

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

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

Préalables académiques
ORH1163

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

SCO1045 Introduction à la comptabilité et à la prise de décisions
Objectifs
Ce cours a pour objectif d'initier les personnes étudiantes à la comptabilité et au rôle de l'information financière dans un contexte de prise de décisions dans le cadre de situations courantes d'une organisation. Par une approche axée sur une mise en application pratique de la comptabilité, ce cours vise à familiariser les personnes étudiantes à la nature, aux caractéristiques et aux limites de l'information financière préparée selon les Normes internationales d'information financière (IFRS) et les Normes comptables pour les entreprises à capital fermé (NCECF), à la terminologie propre au domaine comptable, aux différents besoins des utilisateurs, utilisatrices des rapports financiers et à l'importance de l'éthique dans l'exercice de la profession comptable. Ce cours amènera également la personne étudiante à utiliser les technologies d'information pertinentes à son contenu.

Sommaire du contenu
Ce cours traite notamment des concepts et principes comptables fondamentaux suivants, dans le cadre de situations présentant des niveaux faibles d'ambiguïté, de complexités et d'incertitude: environnement et publication de l'information financière; cadre conceptuel de l'information financière; l'information financière portant sur les résultats; les flux de trésorerie; les ressources économiques et les sources de capitaux; l'analyse des opérations sur la base des écritures comptables et de l'équation comptable fondamentale, et autres concepts et principes fondamentaux dans le cadre de situations courantes des organisations.

Modalité d'enseignement
Leçons magistrales, travaux pratiques, études de cas, travaux en laboratoire ou en atelier, travail personnel

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.

GRILLE TYPE DE L'ÉTUDIANT

Trimestre 1 (Automne)	ORH1163 (c)	ORH1600 (c)	ORH1620 (c)	SCO1250	ORH2010
Trimestre 2 (Hiver)	ORH5435 (c)	ORH1610 (c)	ORH1630 (c)	ORH3630 (c)	MAT2080 ou POL1800
Trimestre 3 (Automne)	ORH1640 (c)	ORH5439 (c)	ORH3620 (c)	MET2150 (r) international	ECO1300 ou ECO2400 International
Trimestre 4 (Hiver)	ORH5601 (c)	ORH3610 (c)	ORH5621 (c)	FIN3500	MKG3300 international
Trimestre 5 (Automne)	ORH6128	ORH4425	DSR5100 international	ORH3000	MET4200 international
Trimestre 6 (Hiver)	ORH3050 international	ORH5006	ORH6405 ou ORH6603	1 cours au choix international	1 cours au choix international

c= cours de 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 11/03/20, son contenu est sujet à changement sans préavis.
Version Hiver 2020