

## Baccalauréat en développement de carrière

Téléphone : 514 987-3627  
 Courriel : dev-car@uqam.ca

Code	Titre	Grade	Crédits
7548	Baccalauréat en développement de carrière	Bachelier ès arts, B.A.	90
7549	Cheminement Honor	Bachelier ès arts, B.A.	90

<b>Trimestre(s) d'admission</b>	Automne
<b>Contingent</b>	Programme non contingenté
<b>Régime et durée des études</b>	Offert à temps complet et à temps partiel
<b>Campus</b>	Campus de Montréal

## OBJECTIFS

Les professionnels du développement de carrière sont des spécialistes de l'intervention de counseling, de coaching et de conseil de carrière auprès d'individus, de groupes et d'organisations. Au cours de la formation en développement de carrière de l'UQAM se retrouve l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles en :

- Counseling de carrière;
- Conseil de recherche d'emploi;
- Conseil d'information scolaire et professionnelle;
- Animation de groupes et formation;
- Bilan de compétences et reconnaissance d'acquis;
- Évaluation psychométrique.

Afin d'assurer ces interventions de manière rigoureuse, efficace et éthique, les futurs professionnels du développement de carrière acquièrent des connaissances approfondies et applicables variées sur : les théories et les approches fondamentales et contemporaines en counseling et développement de carrière; le développement de la personne; l'intervention centrée sur les ressources personnelles, les conditions de vie, ainsi que certaines modalités de fonctionnement, de bien-être et d'épanouissement au travail; l'organisation de l'éducation et de l'orientation en milieu scolaire; les programmes d'études, les professions et le marché du travail; l'éthique professionnelle; les méthodologies de recherche et l'évaluation de programmes d'intervention, ainsi que les aspects sociopolitiques, pluriethniques et culturels de vie au travail.

Une formation en développement de carrière vise à permettre à l'étudiant d'atteindre au moins l'un des trois objectifs fondamentaux suivants :

- La professionnalisation de conseillers en développement de carrière possédant les connaissances et les compétences requises pour assumer et assurer des services professionnels de counseling, de coaching et de conseil auprès d'individus ou de groupe dans l'un ou l'autre des secteurs d'intervention suivant : éducation; développement de l'employabilité; cabinets-conseils et entreprises; organisations publiques et parapubliques;
- Le rehaussement de compétences en counseling de carrière et autres pratiques de l'orientation professionnelle, dont des activités légalement réservées en vertu du projet de loi 21

(Gouvernement du Québec, 2013), par la poursuite d'études supérieures de maîtrise en counseling de carrière donnant accès à l'Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ);

- La poursuite d'études dans un autre champ d'études dans une perspective de bonification de son profil professionnel.

## CONDITIONS D'ADMISSION

**Trimestre d'admission (information complémentaire)**

Admission au trimestre d'automne seulement.

**Connaissance du français**

Toutes les personnes candidates 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.

**Connaissance de l'anglais**

Dans certains cours (obligatoires et optionnels), la réussite exige la compréhension de textes rédigés dans la langue anglaise.

**Base DEC**

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC).  
 Cote de rendement minimale (cote R) : 20

**Base expérience**

Posséder des connaissances appropriées et être âgé d'au moins 21 ans. Les personnes candidates admises sur la base de l'expérience doivent avoir au moins six mois d'expérience à temps plein dans l'un des domaines suivants : la relation d'aide, l'accompagnement individuel, de groupe ou organisationnel, la résolution de problème ou de conflits, l'animation, la formation, les ressources humaines ou tout autre domaine connexe.

**Base études universitaires**

Au moment du dépôt de la demande d'admission, avoir réussi un minimum de cinq cours (quinze crédits) de niveau universitaire avec une moyenne minimale de 2,0 sur 4,3.

**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.

(1) À moins d'ententes conclues avec le Gouvernement du Québec.

Dossier académique : moyenne académique minimale de 11/20.

### Régime et durée des études

Le programme est offert à temps complet et à temps partiel.

Organisation des études : Certains cours peuvent être offerts le soir ou la fin de semaine, mais la majorité de la formation est donnée de jour.

## COURS À SUIVRE

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

### Bloc I - Évaluer la situation de manière rigoureuse (18 crédits)

CAR1200 Dimensions humaines du travail  
 CAR2400 Introduction à la psychométrie en développement de carrière  
 CAR3401 Méthodologies de la recherche en développement de carrière  
 CAR3050 Orientation professionnelle et organisation de l'éducation au Québec  
 FPE5550 Analyse quantitative en développement de carrière  
 FPE2800 Initiation à l'évaluation de programmes et de projets en développement de carrière

Ou

CAR7900 Projet de recherche en counseling de carrière et en orientation I

(cheminement Honor)

### Bloc II - Intervenir directement (24 crédits)

CAR1651 Conseil d'informations scolaires et professionnelles  
 CAR1710 Counseling de carrière individuel I  
 CAR2710 Counseling de carrière individuel II  
 CAR3720 Counseling en contexte pluriethnique  
 CAR3331 Bilan de compétences et reconnaissance d'acquis  
 CAR2450 Initiation à l'utilisation d'instruments psychométriques en développement de carrière

CAR2601 Élaboration et animation d'activités de formation en développement de carrière

CAR2640 Conseil stratégique en recherche d'emploi

Ou

CAR7831 Counseling de carrière individuel III

(cheminement Honor)

### Bloc III - Concevoir l'intervention et en évaluer les impacts (24 crédits)

CAR1001 Développement personnel et épanouissement professionnel  
 CAR1101 Théories du développement de carrière I  
 CAR1111 Théories du développement de carrière II  
 CAR2621 Stratégies dynamiques de recherche d'emploi  
 CAR3751 Théories et approches du counseling de carrière  
 PSY2040 Bases psychobiologiques des troubles mentaux  
 PSY4091 Psychologie de la personnalité  
 PSY4111 Psychopathologie descriptive

### Bloc IV - Exercer un rôle-conseil, éthique et professionnel (15 crédits)

CAR2904 Préparation aux stages en développement de carrière (2 cr.)

CAR2905 Accompagnement pour la recherche d'un milieu de stage (1 cr.)

CAR3801 Éthique professionnelle en counseling et développement de carrière

CAR3910 Stage en développement de carrière I (6 cr.)

CAR4000 Intervention socioprofessionnelle auprès de populations vulnérables en développement de carrière

### Bloc V - Cours libres (9 crédits)

Deux (seulement si l'étudiant choisi le CAR3920 qui comporte 6 cr.) ou trois cours au choix parmi la liste ci-dessous :

CAR3920 Stage en développement de carrière II (6 cr.)

ECO2431 Économie du marché du travail

PSY4141 Psychologie dynamique

PSY4171 Psychologie communautaire

PSY4182 Psychologie cognitive et comportementale

PSY4191 Psychologie humaniste

SOC3351 Sociologie du travail

ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH1720 Administration des lois du travail

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

ORH5535 Introduction à la convention collective

ORH5539 Introduction à la négociation collective

ORH3730 Formation et développement des ressources humaines

ORH5701 Gestion de la performance au travail

ORH5721 Planification stratégique du capital humain et parcours de carrière

### CHEMINEMENT HONOR

#### Bloc V - Cours libres (3 crédits)

ECO2431 Économie du marché du travail

PSY4141 Psychologie dynamique

PSY4171 Psychologie communautaire

PSY4182 Psychologie cognitive et comportementale

PSY4191 Psychologie humaniste

SOC3351 Sociologie du travail

Avec l'accord au préalable du programme, tout autre cours peut être accepté dans les domaines suivants : pédagogie, psychologie, sociologie, économie.

**Les étudiants intéressés à se doter de compétences plus spécifiques à la gestion des ressources humaines ou à débiter des cours du certificat en ressources humaines, peuvent considérer les cours suivants :**

ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH1720 Administration des lois du travail

ORH5535 Introduction à la convention collective

ORH5539 Introduction à la négociation collective

**Ou pour les personnes ayant réussi le cours ORH1700 :**

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

ORH3730 Formation et développement des ressources humaines

ORH5701 Gestion de la performance au travail

ORH5721 Planification stratégique du capital humain et parcours de carrière

### CHEMINEMENT HONOR

#### Bloc VI – Recherche (6 crédits)

CAR3600 Stage en milieu de recherche en counseling et développement de carrière

CAR8921 Projet de recherche en counseling de carrière et en orientation II

#### Cheminement Honor (12 crédits)

Les étudiants intéressés et qualifiés peuvent suivre le cheminement Honor qui inclut 9 crédits du programme de maîtrise en counseling de carrière, soit les trois cours suivants : CAR7831, CAR7900 ET CAR8921. Ces cours feront l'objet d'une insertion dans le programme de baccalauréat en développement de carrière et pourront faire l'objet d'une reconnaissance d'acquis subséquente au programme de maîtrise en counseling de carrière. Le cheminement Honor inclut aussi 3 crédits de stage en milieu de recherche. Pour plus d'information, veuillez vous référer à la section «Règlements pédagogiques particuliers» du descriptif de programme.

CAR3600 Stage en milieu de recherche en counseling et développement de carrière

CAR7831 Counseling de carrière individuel III

CAR7900 Projet de recherche en counseling de carrière et en orientation I

CAR8921 Projet de recherche en counseling de carrière et en orientation II

## RÈGLEMENTS PÉDAGOGIQUES PARTICULIERS

Les étudiants doivent obligatoirement suivre le cours FPE5550 Analyse quantitative en développement de carrière au premier trimestre du programme afin d'acquérir les connaissances élémentaires en méthodes quantitatives.

Les étudiants doivent obligatoirement suivre le cours CAR1101 Théories du développement de carrière I au premier trimestre du programme afin d'acquérir les fondements théoriques, ainsi que les méthodes de recherche documentaire, de prévention de plagiat et de normes de présentation essentielles à la poursuite d'études universitaires dans leur champ d'études.

Les étudiants doivent être obligatoirement inscrits au cours CAR2904 Préparation aux stages en développement de carrière ou l'avoir complété au moment d'entreprendre le cours CAR2905 Accompagnement pour la recherche d'un milieu de stage.

Pour s'inscrire aux activités de stage, les étudiants doivent avoir réussi au moins soixante-neuf (69) crédits du programme de baccalauréat en développement de carrière, dont les cours CAR2905 Accompagnement pour la recherche d'un milieu de stage, CAR2710 Counseling de carrière individuel II et CAR3801 Éthique professionnelle en counseling et développement de carrière.

Deux activités de stage peuvent être réalisées au même trimestre, il est recommandé de considérer de les réaliser sur deux trimestres.

Les étudiants ayant complété au moins 60 crédits du baccalauréat en développement de carrière avec une moyenne cumulative égale ou supérieure à 3,5 sur 4,3 et ayant réussi les cours CAR2710 Counseling de carrière individuel II et CAR3401 Méthodologies de la recherche en développement de carrière sont admissibles au cheminement Honor du programme. Également, puisque ce cheminement a pour but de faciliter la transition des études de premier cycle en développement de carrière vers la poursuite du profil « recherche-intervention » de la maîtrise en counseling de carrière, l'étudiant doit avoir une attestation écrite de la part d'un professeur du Département d'éducation et pédagogie confirmant que cette dernière ou ce dernier consent faire sa supervision dans le cadre de son mémoire.

### Connaissance du français

Le baccalauréat et la majeure en développement de carrière se composent de plusieurs cours d'intervention directe auprès de clients réels. La plupart de ces cours sont inclus parmi ceux exigés par l'Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) pour l'admission des finissants de maîtrise en counseling de carrière de l'UQAM. Par conséquent, la maîtrise d'une communication orale en français, notamment sur le plan des compétences relationnelles, est attendue lors de l'évaluation de ces interventions.

## DESCRIPTION DES COURS

### **CAR1001 Développement personnel et épanouissement professionnel**

#### Objectifs

Démontrer une connaissance approfondie des théories et des approches contemporaines et émergentes du développement de la résilience, de l'épanouissement et du bien-être en développement de carrière, développer une pensée critique à l'égard de ces théories et assurer leur transfert en contexte de pratique professionnelle.

#### Sommaire du contenu

Ce cours vise à initier l'étudiant aux théories et aux approches contemporaines et émergentes du développement de la personne en regard de sa carrière et de son épanouissement au travail et dans les autres sphères de sa vie. Plus spécifiquement, le cours approfondira les thèmes suivants : Compréhension et regard critique des théories et des modèles de la résilience (présence attentive, compassion, acceptation et engagement, gratitude), de l'épanouissement personnel (autoconcordance, congruence de soi, théories implicites de l'intelligence et flow) et du bien-être (bien-être eudémonique vs.

hédoniste, gratitude et émotions positives) et leur apport dans le domaine du développement de carrière. Analyse des travaux de recherches importants et récents provenant du Québec, d'ailleurs au Canada et de l'international basés sur ces approches et théories et implications pour le développement de carrière et l'orientation. Les instruments de mesures et les interventions pertinentes seront aussi abordés. Intégration et transfert appliqué des savoirs théoriques et empiriques abordés dans le cadre de ce cours aux contextes de pratiques contemporaines en développement de carrière, notamment dans les secteurs de l'éducation, du développement de l'employabilité, des cabinets-conseils et des entreprises, des organisations publiques et parapubliques.

#### Modalité d'enseignement

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, de démonstrations pratiques, de conférences ou de panels d'experts, d'études de cas et d'exercices pratiques.

#### Préalables académiques

Une activité parmi : CAR1101 Théories du développement de carrière ICAR1111 Théories du développement de carrière II

### **CAR1101 Théories du développement de carrière I**

#### Objectifs

Démontrer une connaissance approfondie des théories et des approches fondamentales en développement de carrière transférable en contexte de pratique professionnelle.

#### Sommaire du contenu

1. Introduction aux études et au champ professionnel du développement de carrière : organisation des études universitaires, perspectives professionnelles et problématiques sociohistoriques en développement de carrière ; 2. Connaissance et application de procédures de recherche documentaire sur bases de données, de prévention du plagiat, de normes de présentation de travaux universitaires, ainsi que de production d'une courte bibliographie et d'un résumé d'article scientifique ; 3. Exploration, compréhension et regard critique porté sur les théories et les approches fondamentales en développement de carrière en regard d'un état actualisé des connaissances théoriques, empiriques et pratiques : a) perspective historique et notions-clés ; b) théories et approches traits-facteurs ; c) théories et approches développementales ; d) théories et approches centrées sur la prise de décision ; théories et approches sociocognitives ; 4. Réalisation d'un projet d'intégration des connaissances et des compétences acquises dans le cadre de ce cours.

#### Modalité d'enseignement

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, de démonstrations pratiques, d'études de cas, d'exercices pratiques.

### **CAR1111 Théories du développement de carrière II**

#### Objectifs

Démontrer une connaissance approfondie des théories et des approches contemporaines et émergentes en développement de carrière, ainsi qu'en regard de populations vulnérables, pour en assurer le transfert en contexte de pratique professionnelle.

#### Sommaire du contenu

Connaissance et regard critique des théories et des approches contemporaines et émergentes du développement de carrière au Québec et ailleurs dans le monde ; Analyse des travaux de recherches dans le champ du développement de carrière et de l'orientation au Québec, ailleurs au Canada et dans le monde ; Intégration et transfert appliqué des savoirs théoriques et empiriques abordés dans le cadre de ce cours aux contextes de pratiques contemporaines en développement de carrière dans les secteurs de l'éducation, du développement de l'employabilité, des cabinets-conseils et des entreprises, des organisations publiques et parapubliques, notamment de réadaptation professionnelle ainsi qu'auprès de populations vulnérables concernés par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec,

2013).

#### Modalité d'enseignement

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, de démonstrations pratiques, d'études de cas et d'exercices pratiques.

#### Préalables académiques

CAR1101 Théories du développement de carrière I

#### **CAR1200 Dimensions humaines du travail**

Étude des dimensions humaines impliquées dans l'adaptation des individus à l'évolution du monde du travail. Étude des dimensions humaines du travail. Contexte économique, sociologique et psychologique. Le travail comme moyen d'insertion sociale et d'épanouissement personnel. Rôle éducatif dans le développement des qualités requises pour occuper un emploi. L'importance de la formation continue dans l'adaptation des individus au monde du travail. Le nouveau paradigme du travail appuyé sur les nouvelles technologies. Le travail, lieu d'autonomie. Évolutions structurant l'emploi et le travail: augmentation de la mobilité professionnelle, évolution du concept de métier, parcours professionnels non linéaires.

#### **CAR1651 Conseil d'informations scolaires et professionnelles**

##### Objectifs

Démontrer une connaissance approfondie en matière de recherche, de gestion, d'évaluation et de communication d'informations scolaires et professionnelles tenant compte des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de vie de la personne, ainsi que du contexte de demande.

##### Sommaire du contenu

1. Recherche, identification, analyse et évaluation d'informations scolaires et professionnelles pertinentes aux pratiques des différents secteurs d'activités en développement de carrière : éducation ; employabilité ; cabinets-conseils et entreprises ; organismes publics et parapublics (emploi, éducation, santé) ; 2. Acquisition de notions théoriques et empiriques sur le traitement d'information en contexte de développement de carrière ; 3. Réaliser une démarche de conseil en information scolaire d'au moins deux rencontres auprès d'un client « réel » à partir d'une évaluation exhaustive de besoins ; 4. Réalisation d'un projet d'intégration d'apprentissage lié à l'organisation et à la gestion physique ou virtuelle d'informations scolaires et professionnelles destinées aux différentes catégories de publics concernés par le développement de carrière ; 5. Prise en compte, en conseil d'informations scolaires et professionnelles, des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de populations vulnérables concernées par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec, 2013) : personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique, d'un retard mental ou présentant un handicap physique ou des difficultés d'adaptation.

#### Modalité d'enseignement

Le cours se déroule en laboratoire de micro-informatique. Les activités laboratoires comportent des exposés magistraux, des démonstrations pratiques, des simulations d'intervention à travers des exercices, des études de cas ou des jeux de rôle, ainsi que la recherche, l'analyse et la gestion d'informations en ligne. En parallèle, un travail impliquant la réalisation d'un processus de conseil d'information scolaire et professionnelle est réalisé.

#### **CAR1710 Counseling de carrière individuel I**

##### Objectifs

Développer les compétences de base en relation d'aide requises dans un processus de counseling de carrière individuel. S'initier au processus de counseling de carrière avec des objectifs d'orientation, d'insertion et d'adaptation professionnelle. Développer des capacités d'analyse réflexive pour agir avec pertinence et compétence en counseling de carrière. S'initier à la gestion de sa pratique de manière à en assurer la rigueur en contexte de développement de carrière.

#### Sommaire du contenu

Facteurs communs sous-jacents à la pratique du counseling de carrière. Approche intégrative en counseling de carrière : processus d'interventions avec des objectifs d'orientation, d'insertion et d'adaptation pour favoriser le développement de carrière. Évaluation de la demande d'aide en considérant le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu de la personne cliente. Compétences de base en relation d'aide requises en counseling de carrière : empathie, spécificité, respect, authenticité, présence et écoute. Interventions à l'aide de reflets, de questions ouvertes, de liens et d'apport d'information. Éléments d'analyse d'entrevues en counseling de carrière pour une pratique réflexive en interaction. Gestion de la pratique en contexte de développement de carrière.

#### Modalité d'enseignement

Le cours se déroule principalement en classe, à l'exception du temps alloué à l'exercice pratique. Réalisation d'un minimum de deux (2) rencontres de trente (30) minutes auprès d'un collègue de classe, avec enregistrement vidéo et analyse réflexive approfondie des entrevues. Méthodes pédagogiques utilisées : exposés, mises en situation, simulations, jeux de rôles, exercices pratiques, visionnements et enregistrements vidéoscopiques. Comme la constitution d'un dossier d'appropriation et d'intégration de la phase d'exploration de soi fait partie des exigences requises, l'étudiant doit s'attendre à s'investir personnellement (apprentissage en partie « expérientiel »). L'étudiant inscrit à un cours de counseling de carrière doit maîtriser suffisamment la langue française pour intervenir par une communication orale claire et spécifique au regard des attentes pédagogiques.

#### **CAR2400 Introduction à la psychométrie en développement de carrière**

Ce cours a pour but d'initier les étudiantes, étudiants aux principales notions de mesure, d'évaluation et de déontologie en développement de carrière ainsi qu'aux étapes et aux principes scientifiques guidant l'élaboration et la validation d'outils. Mesure et évaluation en développement de carrière. Fonctions et origines des tests psychologiques. Grandes catégories de tests. Étapes et principes fondamentaux sous-jacents à l'élaboration, la validation et l'interprétation d'instruments psychométriques: rédaction et analyse d'items, fidélité, validité, normes, etc. Règles guidant leur utilisation, éthique et considérations déontologiques.

#### Modalité d'enseignement

Exposés magistraux, travaux pratiques.

#### Préalables académiques

FPE5550 Analyse quantitative en développement de carrière

#### **CAR2450 Initiation à l'utilisation d'instruments psychométriques en développement de carrière**

Ce cours a pour but d'initier les étudiantes, étudiants aux principaux instruments psychométriques utilisés lors d'évaluations en développement de carrière, à leur administration, à leur correction et vise à développer leur esprit critique face à l'utilisation des outils. Principaux aspects théoriques et pratiques de la mesure de l'intelligence, des aptitudes, de la personnalité et des intérêts. Choix et analyse critique des instruments psychométriques. Principes directeurs liés à leur utilisation, éthique, variables situationnelles. Initiation à l'administration d'instruments psychométriques, à la correction et à l'interprétation des résultats.

#### Modalité d'enseignement

Exposés magistraux, exercices et ateliers pratiques (passation d'instruments psychométriques).

#### Préalables académiques

CAR2400 Introduction à la psychométrie en développement de carrière

#### **CAR2601 Élaboration et animation d'activités de formation en développement de carrière**

##### Objectifs

Démontrer des connaissances et des compétences actualisées propres

à l'élaboration et l'animation de modèles de formation en développement de carrière.

#### Sommaire du contenu

État de connaissances théoriques, empiriques et pratiques en matière d'élaboration et d'animation d'activités de formation en développement de carrière ; Compréhension des enjeux structurels, relationnels, techniques et sectoriels (éducation, employabilité, cabinets-conseils et entreprises; organismes publics et parapublics) d'élaboration et d'animation d'activités de formation : modèles pédagogiques, attitudes et comportements de participants, ajustements des interventions selon les caractéristiques de clientèles et d'environnements de travail, compétences relationnelles et transmission d'informations, organisation physique, gestion des dynamiques personnelles et interpersonnelles, dimensions matérielles, technologiques et éthiques ; Conception, réalisation et évaluation d'une activité de formation en développement de carrière ; Prise en compte, en contexte d'élaboration et d'animation d'activités de formation en développement de carrière, des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de populations vulnérables concernées par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec, 2013) : personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique, d'un retard mental ou présentant un handicap physique ou des difficultés d'adaptation.

#### Modalité d'enseignement

Les activités en classe comportent des exposés magistraux, des études de cas, des séances de travail ou de présentations en sous-groupes sur des enjeux spécifiques d'élaboration et d'animation d'activités de formation en développement de carrière, des conférences et des panels d'experts. Les activités en exercices pratiques permettent une répartition de l'ensemble de l'effectif étudiant en sous-groupes de douze (12) à quinze (15) étudiants dans le but de développer et de parfaire leurs compétences relationnelles en matière d'élaboration et d'animation d'activités de formation en développement de carrière, ainsi que l'application d'outils, de méthodes et d'activités d'intervention personnalisées. Une personne auxiliaire – démonstrateur assure la conduite des séances, sous la supervision du responsable de l'enseignement du cours.

### **CAR2621 Stratégies dynamiques de recherche d'emploi**

#### Objectifs

Démontrer des connaissances et des compétences en matière de stratégies dynamiques et pertinentes de recherche d'emploi ou de stage de formation.

#### Sommaire du contenu

État des connaissances actuelles en matière de recherche d'emploi sur les plans théorique, empirique et pratique; Compréhension d'enjeux psychosociaux propres à l'expérience de perte, de recherche et de maintien en emploi, ainsi que d'interventions ajustées en développement de carrière; Appropriation des principales catégories d'outils de communication, établies et en émergence, en matière de recherche d'emploi : lettres de motivation, de suivi et autres; curriculum vitae, entretiens d'information, de sélection et autres; portfolio, réseaux sociaux, etc.; Exploration, identification et évaluation de lieux de recherche selon les différentes catégories de travailleurs et les divers secteurs d'activités professionnelles; Observation et analyse d'une professionnelle ou d'un professionnel du développement de carrière en exercice du conseil de recherche d'emploi dans l'un des différents secteurs de pratique : éducation; employabilité; cabinet-conseil et entreprises; organismes publics et parapublics; Prise en compte, en matière de stratégies dynamiques de recherche d'emploi, des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de populations vulnérables concernées par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec, 2013) : personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique, d'un retard mental ou présentant un handicap physique ou des difficultés d'adaptation; Production d'un document-synthèse accompagné d'un plan d'action personnalisé et

visant une insertion professionnelle en stage ou en emploi dans l'un des secteurs de pratique en développement de carrière.

#### Modalité d'enseignement

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, de démonstrations pratiques, d'études de cas et d'exercices pratiques.

### **CAR2640 Conseil stratégique en recherche d'emploi**

#### Objectifs

Démontrer des connaissances et des compétences actualisées, c'est-à-dire autant reconnues qu'en émergence, en matière de conseil professionnel en recherche d'emploi.

#### Sommaire du contenu

État actualisé de connaissances théoriques, empiriques et pratiques en matière de conseil stratégique de recherche d'emploi; Conception et réalisation d'un processus de conseil stratégique en recherche d'emploi d'un minimum de trois (3) rencontres, enregistrés sous format audiovidéo et mené auprès d'un client « réel »; Enjeux d'évaluation et d'intervention en regard du contexte de la demande, ainsi que des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions du milieu des personnes en situation de recherche d'emploi; Présentation d'un répertoire varié et ajusté d'outils, de méthodes et d'activités d'intervention, reconnues et en émergence, en matière de conseil stratégique en recherche d'emploi; Prise en compte, en conseil stratégique de recherche d'emploi, des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de populations vulnérables concernées par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec, 2013) : personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique, d'un retard mental ou présentant un handicap physique ou des difficultés d'adaptation; Réalisation d'un projet d'intégration et de diffusion des connaissances et des compétences acquises en matière de conseil stratégique de recherche d'emploi.

#### Modalité d'enseignement

Les activités en classe comportent des exposés magistraux, des études de cas, des séances de travail ou des présentations en sous-groupes sur des enjeux spécifiques d'intervention de conseil stratégique en recherche d'emploi. Les activités en exercices pratiques, incluses au sein des 45 heures de cours prévu, permettent une répartition de l'ensemble de l'effectif étudiant en sous-groupes de douze (12) à quinze (15) étudiants dans le but de développer et de parfaire leurs compétences relationnelles en matière de conseil stratégique de recherche d'emploi, ainsi que l'application d'outils, de méthodes et d'activités d'intervention personnalisées. Une personne auxiliaire – démonstratrice assure la conduite des séances, sous la supervision de la personne enseignante.

#### Préalables académiques

CAR2621 Stratégies dynamiques de recherche d'emploi CAR2710 Counseling de carrière individuel II

### **CAR2710 Counseling de carrière individuel II**

#### Objectifs

Consolider les compétences de base et développer les compétences avancées en relation d'aide requises dans un processus de counseling de carrière individuel. Comprendre le processus de counseling de carrière avec des enjeux d'orientation, de réorientation, d'insertion, de réinsertion, d'adaptation et de réadaptation professionnelle. Mobiliser sa capacité d'analyse réflexive en interaction pour agir avec pertinence et compétence en counseling de carrière. Gérer sa pratique de manière à en assurer la rigueur en contexte de développement de carrière.

#### Sommaire du contenu

Facteurs d'efficacité en counseling de carrière en lien avec les données probantes et les pratiques reconnues en relation d'aide. Approche intégrative en counseling de carrière : processus d'interventions avec des enjeux de développement de carrière (orientation, réorientation, insertion, réinsertion, adaptation et réadaptation) en considérant le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les

conditions du milieu de la personne. Processus d'autorégulation, de régulation interactive et d'autoprotection en counseling de carrière. Évaluation de la situation problématique, conception et réalisation d'un processus de counseling de carrière mobilisant les compétences de base (empathie, spécificité, respect, authenticité, présence et écoute, ainsi que les reflets, les questions ouvertes, les liens et l'apport d'information) et avancées (interprétation, confrontation, immédiateté et autodévoilement) en relation d'aide. Éléments d'analyse d'entrevues en counseling de carrière permettant d'évaluer l'impact de ses interventions pour une pratique réflexive en interaction. Gestion de la pratique en contexte de développement de carrière, en particulier en intervention interdisciplinaire.

#### Modalité d'enseignement

L'activité pédagogique se déroule principalement en classe, à l'exception du temps alloué à l'exercice pratique. Réalisation d'un processus de counseling de carrière composé d'un minimum de quatre (4) rencontres de 45 minutes auprès d'un client ayant une demande d'aide en développement de carrière avec enregistrement vidéo et analyse réflexive approfondie des entrevues. Méthodes pédagogiques utilisées : exposés, mises en situation, simulations, jeux de rôles, exercices pratiques, visionnements et enregistrements vidéo. Comme la constitution d'un dossier d'appropriation et d'intégration de la phase de compréhension de soi fait partie des exigences requises, l'étudiant doit s'attendre à s'investir personnellement (apprentissage en partie « expérientiel »). L'étudiant inscrit à un cours de counseling de carrière doit maîtriser suffisamment la langue française pour intervenir par une communication orale claire et spécifique au regard des attentes pédagogiques.

#### Préalables académiques

CAR1710 Counseling de carrière individuel I

### **CAR2904 Préparation aux stages en développement de carrière**

#### Objectifs

Démontrer des connaissances et des compétences préparatoires nécessaires afin de poursuivre des activités de stage en développement de carrière.

#### Sommaire du contenu

Connaissance détaillée et appropriation des procédures de stage en contexte de développement de carrière, ainsi que des responsabilités relatives à chacun des acteurs impliqués; Application des compétences de professionnalisation en développement de carrière, soit : 1) intervenir directement; 2) concevoir et évaluer l'impact de ses interventions; 3) exercer un rôle-conseil et s'intégrer professionnellement au sein du milieu; 4) vivre une expérience formelle de supervision professionnelle et 5) témoigner en tout temps d'un comportement professionnel et éthique, aux différents secteurs de pratique en développement de carrière : éducation; employabilité; cabinets-conseils et entreprises; organismes publics et parapublics; Réalisation d'un bilan de compétences acquises lors des études de premier cycle en développement de carrière aux fins de transfert en contexte de pratique professionnelle; Production d'un contrat de stage conforme aux exigences du baccalauréat en développement de carrière, ainsi que d'outils de communication de sa candidature professionnelle pour des milieux de stage ou d'emploi.

#### Modalité d'enseignement

Le cours est offert à raison de trois heures par séance durant les dix (10) premières semaines du trimestre d'automne. Les activités en classe comportent des exposés magistraux, des séances de travail en sous-groupes, des conférences ou des panels d'experts.

#### Conditions d'accès

Les étudiants doivent être obligatoirement inscrits au cours CAR2905 Accompagnement pour la recherche d'un milieu de stage au moment d'entreprendre ce cours.

#### Préalables académiques

CAR2621 Stratégies dynamiques de recherche d'emploi

### **CAR2905 Accompagnement pour la recherche d'un milieu de stage**

#### Objectifs

Démontrer des connaissances et des compétences pour rechercher des milieux de stages pertinents et ajustés à ses ressources, ses aspirations et ses conditions personnelles, ainsi que pour assurer une communication efficace et professionnelle.

#### Sommaire du contenu

Production d'un dossier personnalisé de candidature de recherche de stage en développement de carrière : lettres de motivation, curriculum vitae; stratégies de contacts et préparation aux entretiens; lieux de recherche; Planification, réalisation et supervision d'une stratégie de recherche de stage ajustées à ses ressources, ses aspirations et ses conditions personnelles; Entreprendre des démarches de recherche d'un milieu de stage en développement de carrière.

#### Modalité d'enseignement

Enseignement et soutien individualisé fourni aux étudiants dans la perspective de les aider à ajuster leurs démarches de manière à trouver un stage en développement de carrière.

#### Conditions d'accès

Les étudiants doivent être obligatoirement inscrits au cours CAR2904 Préparation aux stages en développement de carrière ou l'avoir complété au moment d'entreprendre ce cours. Selon les règlements pédagogiques particuliers du programme.

#### Préalables académiques

CAR2621 Stratégies dynamiques de recherche d'emploi

### **CAR3050 Orientation professionnelle et organisation de l'éducation au Québec**

#### Objectifs

Comprendre, analyser et développer un regard critique sur la mission, le rôle (conseil, expertise, collaboration interdisciplinaire) ainsi que l'opérationnalisation des mesures et des services d'orientation professionnelle et de développement de carrière au sein des différents ordres d'enseignement du système scolaire québécois (primaire, secondaire, collégial, universitaire) et autres entités publiques complémentaires.

#### Sommaire du contenu

Organisation de l'éducation au Québec : évolution sociohistorique, mission et projets, structures et ordres d'enseignement, lois et règlements, débats et enjeux sociaux, organisationnels et administratifs. Organisation des services d'orientation scolaire et professionnelle et planification des services d'orientation en milieu scolaire. Enjeux éthiques et déontologiques du travail multidisciplinaire pour les personnes professionnelles de l'orientation et du développement de carrière. Collaboration avec les membres de la direction, le personnel professionnel et le personnel enseignant, relations avec les parents et autres personnels scolaires. Aspects du régime pédagogique au niveau secondaire concernant l'orientation, en particulier les contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP), le projet personnel d'orientation (PPO) et les contenus du domaine général de formation Orientation et entrepreneuriat. Règles et procédures de la sanction des études en formation générale des jeunes, formation générale des adultes et formation professionnelle; évaluation comparative des études hors Québec. Programmes de formation au secondaire, au collégial et à l'université, formation initiale et continue, diplomation et processus d'admission, différences entre cote R et cote Z. Évaluation en orientation d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA). Participation à la mise en place d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique pour aider la personne à atteindre son plein potentiel tout en tenant compte de ses particularités. Parcours de formation générale, générale appliquée et axée sur l'emploi; alternance travail-études; transition de l'école à la vie active (TÉVA). Prestation du service d'orientation et services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA), et prestation des services d'orientation au collégial et à l'université. Stage d'un jour pour comprendre, analyser et porter un regard critique sur le travail d'une personne conseillère

d'orientation ou en développement de carrière.

#### Modalité d'enseignement

Les modalités d'enseignement proposées sont les exposés théoriques, exercices pratiques, analyse réflexive et applications pratiques de savoirs théoriques, études de cas, intervention pratique en milieu professionnel.

#### Conditions d'accès

Inscription à la majeure (6348) ou au baccalauréat en développement de carrière (7548-7549).

### **CAR3331 Bilan de compétences et reconnaissance d'acquis**

#### Objectifs

Démontrer une connaissance approfondie à l'égard des modèles, des enjeux et des interventions cliniques propres aux bilans de compétences et à la reconnaissance d'acquis en contexte de pratique en développement de carrière.

#### Sommaire du contenu

Exploration de l'état actuel des politiques publiques ainsi que des connaissances théoriques et empiriques en matière de recherches scientifiques sur les pratiques de bilan de compétences et de reconnaissance d'acquis, au Québec, ailleurs au Canada et dans le monde; Analyse comparative des pratiques de bilan de compétences et de reconnaissances d'acquis par les professionnels du développement de carrière, et ce, selon différents secteurs d'activités : éducation; employabilité; cabinets-conseils et entreprises; organismes publics et parapublics (emploi, éducation, santé); Conception et réalisation d'un processus de bilan de compétences et de reconnaissance d'acquis auprès d'un client « réel » aboutissant sur la production d'un plan d'action personnalisé, en regard des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions du milieu de la personne, de même que du contexte de la demande; Prise en compte, en contexte de bilan de compétences et de reconnaissance d'acquis, des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de populations vulnérables concernés par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec, 2013) : personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique, d'un retard mental ou présentant un handicap physique ou des difficultés d'adaptation; Transposition des pratiques de bilan de compétences et de reconnaissance d'acquis au contexte de recherche d'emploi et de stage.

#### Modalité d'enseignement

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, de démonstrations pratiques, d'études de cas et d'exercices pratiques.

### **CAR3401 Méthodologies de la recherche en développement de carrière**

Ce cours vise à permettre aux étudiants de se familiariser avec les principales méthodes de recherche utilisées en développement de carrière et de développer un regard critique face aux articles scientifiques publiés dans ce domaine. Buts de la recherche. Contextes de recherche. Étapes d'une recherche. Concepts fondamentaux en recherche (variables indépendantes, dépendantes, intermédiaires, hypothèses, niveaux de mesure, échantillonnage, etc.). Normes de déontologie en recherche. Principales méthodes de recherche qualitatives (entrevues, groupes de discussion, études de cas, récit de vie, observation participante, approche phénoménologique, théorisation ancrée, etc.) et quantitatives (enquêtes, recherches corrélationnelles, quasi-expérimentales, expérimentales, plans à devis uniques, etc.) utilisées en développement de carrière. Analyse critique d'articles scientifiques en développement de carrière.

#### Modalité d'enseignement

Cours magistral et initiation en laboratoire de micro-informatique à l'utilisation de logiciels d'analyse quantitative et qualitative de données.

### **CAR3600 Stage en milieu de recherche en counseling et développement de carrière**

#### Objectifs

Stage en milieu de recherche permettant de réaliser un travail rigoureux et exhaustif de recherche lié aux pratiques en counseling et développement de carrière, sous la supervision d'un professeur-chercheur spécialisé sur le thème spécifiquement abordé.

#### Sommaire du contenu

Élaborer un plan de travail de recherche à partir de l'identification d'une thématique spécifique d'un problème de recherche en counseling et développement de carrière; Produire un rapport synthèse fondé sur une revue de littérature scientifique, la définition d'une problématique, la détermination d'une approche méthodologique et un calendrier de réalisation d'un projet de recherche sur une thématique spécifique au counseling et au développement de carrière.

#### Modalité d'enseignement

L'étudiant doit convenir d'une entente formelle et écrite de la part d'un professeur-chercheur de l'UQAM; uvrant dans le champ du développement et du counseling de carrière et disponible à l'encadrer avant d'engager la réalisation de ce cours.

#### Préalables académiques

CAR3401 Méthodologies de la recherche en développement de carrière

### **CAR3720 Counseling en contexte pluriethnique**

Connaissance et pratique des modèles de sensibilisation et de formation en counseling interculturel. Spécificité de la communication interculturelle dans une pratique de counseling. Identification de l'impact du processus migratoire et des mécanismes d'adaptation des migrants à la société d'accueil. Analyse des barrières internes et des obstacles externes pouvant nuire au counseling individuel et au counseling de groupe. Présentation de formation à l'interculturel. Adaptation de quelques-uns de ces modèles au développement de carrière. Exercices pratiques à partir de la méthode des incidents critiques. Identification de stratégies adaptées à des interventions en contexte international. Pathologies de l'exil. Préoccupations éthiques.

#### Modalité d'enseignement

Ce cours se donne en salle d'enregistrement-visionnement et nécessite, pour chaque heure de cours, une heure de laboratoire pour la réalisation de travaux pratiques (enregistrement d'entrevues en cubicules). Toutes les heures de laboratoire sont encadrées.

#### Préalables académiques

CAR2710 Counseling de carrière individuel II; CAR3331 Bilan de compétences et reconnaissance d'acquis

### **CAR3751 Théories et approches du counseling de carrière**

#### Objectifs

Démontrer une connaissance actualisée et approfondie des principaux modèles théoriques d'intervention psychodynamiques, cognitif-comportementaux, humanistes et systémiques appliqués au contexte de pratique du counseling de carrière.

#### Sommaire du contenu

Conception et distinction de vocables rattachés au counseling de carrière : counseling, psychothérapie, coaching, accompagnement, etc.; Exploration, compréhension et critique des principales théories et approches du counseling (psychodynamiques, cognitif-comportementaux, humanistes et systémiques) : fondements et principes, concepts-clés, perspective relationnelle, stratégies et outils d'intervention; Approfondissement et critique des principaux modèles et programmes d'intervention en counseling de carrière contemporains et en émergence, et ce, tant au Québec qu'ailleurs au Canada et dans le monde; Prise en compte, en counseling de carrière des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de populations vulnérables concernés par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec, 2013) : personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique, d'un retard mental ou présentant un handicap physique ou des difficultés d'adaptation.

**Modalité d'enseignement**

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, de démonstrations pratiques, d'études de cas et d'exercices pratiques.

**CAR3801 Éthique professionnelle en counseling et développement de carrière****Objectifs**

Connaître et comprendre l'éthique professionnelle sous l'angle de la déontologie, de la réglementation et des normes en vigueur dans le cadre d'une pratique professionnelle en counseling et développement de carrière, développer des compétences éthiques en situation d'intervention à ces fins, de même que comprendre et appliquer une démarche de délibération éthique.

**Sommaire du contenu**

Fondements et notions d'éthique professionnelle (exercice du jugement, responsabilité partagée, etc.). Principes, valeurs fondatrices et attentes guidant l'éthique professionnelle dans le cadre de la pratique en counseling et développement de carrière. Composantes du professionnalisme et évolution du système professionnel québécois. Jugement et autonomie professionnels en counseling et développement de carrière. Codes de déontologie, lois et normes en lien avec la pratique de l'orientation et la tenue de dossiers (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, Association canadienne de counseling et de psychothérapie, Association québécoise d'information scolaire et professionnelle). Défis et enjeux éthiques : étude de problématiques spécifiques reliées à la compétence, la référence, la confidentialité, l'intimité sexuelle, l'argent, la publicité, la gestion de données de recherche, les rapports avec les collègues, etc. Analyse réflexive basée sur le modèle de délibération éthique dans le but de faire des choix éclairés et justifiés, tenant compte à la fois de ses attitudes et valeurs ainsi que celles du milieu de pratique et de la société. Normes de pratique et implications déontologiques en counseling et développement de carrière sur le plan du développement des compétences professionnelles, de l'évaluation et de la santé mentale. Instances et mécanismes de protection du public. Information et prévention comme moyens d'éviter les problèmes éthiques, en particulier les conflits d'intérêts et les conflits de rôles. Liens et sources de soutien et de réhabilitation dans le cas d'entorses au code de déontologie des conseillers d'orientation.

**Modalité d'enseignement**

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, de démonstrations pratiques, d'études de cas et d'exercices pratiques.

**CAR3910 Stage en développement de carrière I****Objectifs**

Démontrer sa capacité à pouvoir transférer de manière ajustée et efficace les compétences acquises dans le cadre de sa formation universitaire dans celui de pratique professionnelle en développement de carrière, et ce, en regard des objectifs de professionnalisation des programmes. Nonobstant l'intention l'étudiant de devenir conseiller d'orientation, ce cours et stage fait partie des différentes conditions du Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (2014).

**Sommaire du contenu**

Réalisation de 270 heures d'activités professionnelles en contexte de stage dans un milieu de pratique du développement de carrière permettant d'assurer une réussite pour chacun des objectifs de professionnalisation du baccalauréat en développement de carrière : 1) intervenir directement; 2) concevoir et évaluer l'impact de ses interventions; 3) exercer un rôle-conseil et s'intégrer professionnellement au sein du milieu; 4) développer une pratique réflexive au travers d'une expérience formelle de supervision professionnelle et 5) témoigner en tout temps d'un comportement professionnel et éthique; Production de documents écrits permettant de questionner et de valider ses apprentissages en contexte de stage : contrat de stage, journaux expérientiels, rapport de stage, grille d'appréciation; Rencontres d'information, de soutien, d'encadrement et

d'évaluation, formelle et informelle, avec un superviseur universitaire.

**Modalité d'enseignement**

Stage en milieu de pratique avec encadrement d'un professionnel associé et d'un superviseur universitaire; production de travaux favorisant une pratique réflexive (journaux expérientiels, rapport de stage); rencontres tripartites entre le stagiaire, le professionnel associé et le superviseur universitaire dans le milieu de stage; Une (1) rencontre de démarrage des activités de stage à l'université en présence des superviseurs universitaires et de tous les stagiaires inscrits; Deux (2) rencontres tripartites, en présence physique, dans le milieu de stage, entre le superviseur universitaire, le professionnel associé et le stagiaire qui ont pour objet de partager conjointement l'expérience vécue par l'étudiant en contexte de stage sur les plans personnel, interpersonnel et organisationnel; La réalisation de 270 heures d'activités dans le milieu de stage distribuées selon les seuils minimums attendus pour chacune des compétences de professionnalisation du baccalauréat en développement de carrière; Au besoin, des interventions ponctuelles et ciblées sont menées par le superviseur universitaire en cas de toutes situations problématiques, et ce, dans le but d'engager des stratégies et des actions d'ajustement pouvant aller jusqu'à l'exclusion du stagiaire de son milieu de stage ou encore la fin du stage.

**Conditions d'accès**

Avoir complété et réussi un minimum de 69 crédits au baccalauréat en développement de carrière ou de 48 crédits dans la majeure en développement de carrière.

**Préalables académiques**

CAR2905 Accompagnement pour la recherche d'un milieu de stage; CAR2710 Counseling de carrière individuel II; CAR3801 Éthique professionnelle en counseling et développement de carrière

**CAR3920 Stage en développement de carrière II****Objectifs**

Démontrer, dans le cadre d'une deuxième expérience de stage, sa capacité à transférer de manière ajustée de ses compétences acquises dans le cadre de sa formation universitaire dans un milieu pratique professionnelle en développement de carrière, et ce, en regard des objectifs de professionnalisation des programmes.

**Sommaire du contenu**

Réalisation de 270 heures d'activités professionnelles en contexte de stage dans un milieu de pratique du développement de carrière permettant d'assurer une réussite pour chacun des objectifs de professionnalisation du baccalauréat en développement de carrière : 1) intervenir directement; 2) concevoir et évaluer l'impact de ses interventions; 3) exercer un rôle-conseil et s'intégrer professionnellement au sein du milieu; 4) développer une pratique réflexive au-travers d'une expérience formelle de supervision professionnelle et 5) témoigner en tout temps d'un comportement professionnel et éthique; Production de documents écrits permettant de questionner et de valider ses apprentissages en contexte de stage : contrat de stage, journaux expérientiels, rapport de stage, grille d'appréciation; Rencontres d'information, de soutien, d'encadrement et d'évaluation, formelle et informelle, avec un superviseur universitaire.

**Modalité d'enseignement**

Ce deuxième stage peut être réalisé dans un nouveau milieu selon les mêmes modalités d'encadrement et d'évaluation que le premier stage OU être réalisé dans le même milieu. Dans ce dernier cas, l'étudiant doit clairement démontrer qu'il s'agit d'une expérience bonifiée sur le plan des exigences et de la complexité des activités réalisées en regard de chacune des compétences de professionnalisation en développement de carrière. Une (1) rencontre de démarrage des activités de stage à l'université en présence des superviseurs universitaires et de tous les stagiaires inscrits; Deux (2) rencontres tripartites, en présence physique, dans le milieu de stage, entre le superviseur universitaire, le professionnel associé et le stagiaire qui ont pour objet de partager conjointement l'expérience vécue par l'étudiant en contexte de stage sur les plans personnel, interpersonnel et

organisationnel;La réalisation de 270 heures d'activités dans le milieu de stage distribuées selon les seuils minimums attendus pour chacune des compétences de professionnalisation du baccalauréat en développement de carrière;Au besoin, des interventions ponctuelles et ciblées sont menées par le superviseur universitaire en cas de toutes situations problématiques, et ce, dans le but d'engager des stratégies et des actions d'ajustement pouvant aller jusqu'à l'exclusion du stagiaire de son milieu de stage ou encore la fin du stage.

Préalables académiques

CAR3910 Stage en développement de carrière I

### **CAR4000 Intervention socioprofessionnelle auprès de populations vulnérables en développement de carrière**

Objectifs

Démontrer des connaissances et des compétences en matière de compréhension clinique, d'évaluation et d'intervention auprès de clientèles spécifiques en contexte de développement de carrière.

Sommaire du contenu

Connaissance des programmes et des mesures publiques de soutien aux études et à l'emploi spécifiques à différents publics en situation d'insertion socioprofessionnelle;Enjeux contemporains de personnes en situation d'orientation, de réorientation, d'insertion, de réinsertion, d'adaptation et de réadaptation professionnelle : précarité et exclusion sociale, pauvreté, chômage et perte d'emploi; immigration et ethnicité, organisation et disponibilité des services gouvernementaux et communautaires, etc.;Prise en compte, en contexte d'interventions socioprofessionnelles auprès des populations vulnérables, des enjeux et des modalités particulières d'évaluations des ressources personnelles, du fonctionnement psychologique et des conditions de cette population par le Projet de loi 21 modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines (Gouvernement du Québec, 2013) : personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique, d'un retard mental ou présentant un handicap physique ou des difficultés d'adaptation;Pratiques de rôle-conseil en développement de carrière en contextes d'interventions spécialisées, interdisciplinaires, pluridisciplinaires, ainsi qu'auprès des communautés.

Modalité d'enseignement

Ce cours sera donné sous la forme d'exposés théoriques, d'études de cas et d'exercices pratiques.

### **CAR7831 Counseling de carrière individuel III**

Objectifs

Maîtriser les compétences de base et mobiliser les compétences avancées en relation d'aide requises, au bon moment psychologique, dans un processus complet et complexe où des facteurs biopsychosociaux agissent comme obstacles au développement de carrière. Intervenir sur l'identité pour favoriser le développement de carrière des personnes clientes. Évaluer en orientation une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité. Concevoir, réaliser et évaluer l'intervention en counseling de carrière. Démontrer sa capacité d'analyse réflexive en interaction pour agir avec pertinence et compétence en counseling de carrière. Gérer sa pratique de manière à en assurer la rigueur et la pertinence, conformément aux normes en vigueur.

Sommaire du contenu

Approche intégrative en counseling de carrière : processus d'intervention avec des objectifs et des enjeux d'orientation, de réorientation, d'insertion, de réinsertion, d'adaptation ou de réadaptation professionnelle. Intégration des facteurs communs et d'efficacité en counseling de carrière fondées sur les données probantes et les pratiques reconnues en relation d'aide. Interventions en boucles d'exploration, de compréhension et d'action favorisant le développement et le maintien de stratégies actives d'intégration en formation ou en emploi. Dynamique du changement en counseling de carrière et le rôle des mécanismes d'autorégulation et d'autoprotection. Dynamique d'un processus complet et complexe d'intervention intégrant

les compétences en relation d'aide où des facteurs biopsychosociaux agissent comme obstacles au développement de carrière, notamment les facteurs de vulnérabilité et de risque suicidaire. Intégration de la psychométrie et de l'information scolaire et professionnelle ajustée à la dynamique de la personne cliente. Éléments d'analyse approfondie d'entrevues en counseling de carrière pour une pratique réflexive en interaction. Gestion de sa pratique de manière à en assurer la rigueur et la pertinence par l'exercice d'un jugement éthique et responsable sur sa pratique. Supervision clinique individualisée en groupe.

Modalité d'enseignement

Le cours se déroule principalement en classe, à l'exception du temps alloué à la réalisation d'un processus supervisé complet et complexe en counseling de carrière. Les activités en classe comportent des exposés magistraux, des mises en situation et exercices de pratique réflexive, ainsi que des supervisions cliniques individualisées en groupe permettant de concevoir et d'évaluer l'impact de ses interventions, et ce, dans le but d'améliorer sa capacité à mener un processus de counseling de carrière complet et complexe. Réalisation d'interventions directes en counseling de carrière (minimum de 8 heures d'intervention), dont au moins un processus complet et complexe d'au moins 5 rencontres auprès d'une clientèle ayant des obstacles, soit en orientation, en insertion ou en adaptation professionnelle. Des interventions directes et des analyses réflexives des entrevues avec enregistrement vidéo viennent compléter les 135 heures normalement attendu pour un cours universitaire de deuxième cycle. Comme la constitution d'un dossier d'appropriation et d'intégration des phases en counseling de carrière fait partie des exigences requises, l'étudiant doit s'attendre à s'investir personnellement (apprentissage en partie «expérientiel»).

### **CAR7900 Projet de recherche en counseling de carrière et en orientation I**

De façon générale, ce cours vise à : Amener les étudiants à comprendre les étapes du processus sous-jacent à l'élaboration d'un projet de recherche en tenant compte des particularités propres au domaine du counseling de carrière et de l'orientation; Fournir aux étudiants un soutien et des modèles pour l'élaboration et la rédaction d'un projet de recherche ayant pour but de faire avancer les connaissances et la pratique en counseling de carrière et en orientation; Comprendre le rôle fondamental et les influences concrètes de la recherche sur les pratiques contemporaines en matière de counseling de carrière et de l'orientation dans ses différents secteurs d'intervention, entre autres celles impliquant des populations vulnérables concernées au niveau des activités réservés de conseillers d'orientation. Permettre aux étudiants d'appliquer les connaissances acquises dans le cadre du cours par l'élaboration d'un avant-projet de recherche. Pour les étudiants du profil recherche-intervention de la maîtrise en counseling de carrière, l'avant-projet de recherche produit dans ce cours constituera une première ébauche du projet de mémoire de recherche ou d'intervention.

Sommaire du contenu

Ce cours comporte des exposés sur des questions de méthodologie scientifique propres au domaine du counseling de carrière et de l'orientation. Afin d'outiller les étudiants en vue de l'élaboration d'un avant-projet de recherche, il inclut les contenus suivants: Choix d'un sujet de recherche. Recherche documentaire. Analyse de recherches publiées dans le domaine du counseling de carrière et de l'orientation. Influences des résultats de recherche sur les pratiques contemporaines du counseling de carrière et de l'orientation. Définition d'une problématique de recherche et des objectifs de recherche. Élaboration d'un cadre théorique à partir des modèles et des théories liées au counseling de carrière et à l'orientation. Recension des écrits. Démarche méthodologique et déontologie. Rédaction scientifique et normes de présentation.

Modalité d'enseignement

L'approche pédagogique préconisée dans le cadre de ce cours vise à permettre aux étudiants d'acquérir des connaissances, mais aussi de les appliquer par la réalisation d'un avant-projet de recherche en counseling de carrière ou en orientation. En ce sens, des exposés

magistraux, des ateliers, des exercices et des discussions en classe ainsi que des lectures sont prévues tout au long du trimestre.

### **CAR8921 Projet de recherche en counseling de carrière et en orientation II**

#### Objectifs

De façon générale, ce cours vise à : Faciliter l'encadrement des étudiants dans le cadre de la rédaction d'un projet de recherche en counseling de carrière et en orientation; Fournir un lieu d'échange et de soutien aux étudiants pour la préparation de leur projet de recherche; Permettre aux étudiants d'approfondir la problématique, le cadre de recherche et la méthodologie de leur projet de recherche; Développer la pensée critique des étudiants vis-à-vis de la scientificité des recherches menées en counseling de carrière et en orientation ainsi que de leurs résultats. Pour les étudiants du profil recherche-intervention de la maîtrise en counseling de carrière, le projet de recherche produit dans ce cours constituera une première version du projet de mémoire de recherche ou d'intervention.

#### Sommaire du contenu

Ce cours prend la forme d'un séminaire durant lequel les étudiants échangent sur l'état d'avancement de leur projet de recherche et où divers éléments de contenu de méthodologie scientifique propres au domaine du counseling de carrière et de l'orientation sont partagés par le professeur. Les versions préliminaires du projet de recherche sont discutées et critiquées en vue d'aider les étudiants à progresser dans leur conceptualisation et leur rédaction. À la fin du séminaire, les étudiants doivent déposer une version finale de leur projet aux fins d'évaluation par le professeur. L'évaluation de l'activité porte sur les présentations orales en classe, l'analyse critique des projets des pairs, la participation en classe et le projet de recherche écrit.

#### Modalité d'enseignement

Ce séminaire comporte des présentations orales, des exposés magistraux, des discussions en petits et en grands groupes de même que des études de cas. Tout au long du séminaire, le professeur conseille les étudiants à l'égard de la démarche d'élaboration de leur projet de recherche et anime les rencontres en classe.

#### Préalables académiques

CAR7900 Projet de recherche en counseling de carrière et en orientation I

### **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.

### **FPE2800 Initiation à l'évaluation de programmes et de projets en développement de carrière**

#### Objectifs

Définitions et distinctions de base dans le domaine de l'évaluation. Quelques grandes approches et modèles actuels d'évaluation de programmes et de projets de formation en développement de carrière. Les objets, les indicateurs et critères d'évaluation. Survol des principales techniques d'évaluation, par exemple: l'enquête par questionnaire, l'entrevue individuelle, le «focus group», l'analyse documentaire. La déontologie d'une évaluation. Le plan d'une évaluation: l'objet évalué, les questions et les objectifs d'évaluation, la stratégie, les techniques et instruments d'une évaluation, l'analyse des résultats, la formulation des recommandations, les suites à donner à l'évaluation.

### **FPE5550 Analyse quantitative en développement de carrière**

Ce cours permet de connaître, comprendre et appliquer diverses méthodes d'analyse quantitative de données fréquemment utilisées en

carrière et en sciences de l'éducation.

#### Sommaire du contenu

Terminologie de base. Analyses descriptives exploratoires et représentations graphiques. Statistiques inférentielles et tests d'hypothèse. Analyses paramétriques et non paramétriques. Méthodes destinées à la comparaison de moyennes : test t de Student, analyse de variance. Régression multiple linéaire.

#### Modalité d'enseignement

Exposés magistraux, ateliers et exercices pratiques en laboratoire à l'aide de logiciels courants destinés à l'analyse quantitative de données.

### **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.

### **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

### **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

### **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 :  $\zeta$  comprendre les implications de la négociation collective sur les relations de travail, sur la gestion de la convention collective et sur l'organisation;  $\zeta$  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;  $\zeta$  comprendre et traduire l'intention des parties dans les dispositions d'une convention collective;  $\zeta$  savoir mener, sous supervision, une négociation aux enjeux simples;  $\zeta$  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 acteurs, acteurs impliqués dans la gestion de la performance. De plus, il permet de mieux comprendre les facteurs (environnementaux, organisationnels, individuels, sociaux, etc.) qui contribuent et/ou nuisent à la performance des employées, employés. Plus spécifiquement, ce cours permet à la personne étudiante de: se familiariser avec les étapes et les aspects importants de la mise en place d'un système de gestion de la performance; poser un diagnostic des points forts et des zones de développement d'un système de gestion de la performance d'une organisation (individuelle, d'équipes de travail, organisationnelle); suggérer des recommandations qui s'imposent compte tenu du contexte particulier de l'organisation, de l'environnement dans lequel elle évolue et dans une perspective stratégique.

**Sommaire du contenu**

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

**Modalité d'enseignement**

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

**Préalables académiques**

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

**ORH5721 Planification stratégique du capital humain et parcours de carrière****Objectifs**

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

**Sommaire du contenu**

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

**Modalité d'enseignement**

Lectures, exposés magistraux, études de cas et des discussions structurées

**Préalables académiques**

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

**PSY2040 Bases psychobiologiques des troubles mentaux****Objectifs**

Général Développer les connaissances générales sur les aspects biologiques des troubles mentaux et sur l'utilisation thérapeutique des psychotropes. Spécifiques Acquérir les connaissances de bases sur

l'anatomie et la physiologie du système nerveux central. Comprendre les relations entre le fonctionnement anormal du système nerveux central et les troubles mentaux les plus courants. Comprendre l'utilité et les modes d'actions des principaux agents psychotropes utilisés pour le traitement des troubles mentaux.

#### Sommaire du contenu

Cours d'introduction en neuroanatomie et neurophysiologie, appliqué aux troubles mentaux et destiné aux étudiants sans formation préalable dans ces domaines. L'accent est mis sur les aspects nosologiques, étiologiques, physiopathologiques et psychopharmacologiques des syndromes psychiatriques les plus courants. Les aspects psychopathologiques et psychothérapeutiques ne sont pas abordés dans ce cours.

#### **PSY4091 Psychologie de la personnalité**

##### Sommaire du contenu

S'initier aux théories de la personnalité, à leurs divergences et à leurs convergences. Conceptions psychanalytique, psychodynamique, humaniste, phénoménologique, cognitivo-comportementale et sociocognitive. Théories des traits et des types. Fondements biologiques, sociaux et culturels. Question de l'inné et de l'acquis dans l'émergence du tempérament et de la personnalité. Construction sociale du concept de personnalité. Personnalité et santé mentale.

#### **PSY4111 Psychopathologie descriptive**

##### Objectifs

Connaître et comprendre les principales psychopathologies.

##### Sommaire du contenu

Évolution des conceptions des phénomènes psychopathologiques et des traitements concernant les troubles mentaux. Présentation et évaluation des perspectives actuelles : biomédicales, psychologiques, sociologiques et intégratives. Présentation critique des grandes classifications, dont celle du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5).

#### **PSY4141 Psychologie dynamique**

##### Objectifs

S'initier aux fondements de la théorie et de la pratique psychanalytiques.

##### Sommaire du contenu

Concept de psychologie dynamique, ses origines, ses tenants socioculturels. Conception psychanalytique de l'appareil psychique. L'inconscient et ses manifestations. Première et deuxième topiques. Théories des pulsions. Notion de conflit psychique : diverses théorisations et applications (écoles françaises, britanniques et américaines).

#### **PSY4171 Psychologie communautaire**

##### Objectifs

Connaître les concepts, les théories, les valeurs et les enjeux éthiques en psychologie communautaire.

##### Sommaire du contenu

Historique et méthodes de recherche. Approche écologique et relations entre individus, communautés et société. Intervention : prévention, promotion, participation et changement social. Développement et évaluation de programmes. Apport de la psychologie communautaire pour résoudre les problèmes sociaux et améliorer la qualité de la vie. Enjeux actuels.

#### **PSY4182 Psychologie cognitive et comportementale**

##### Objectifs

Connaître les notions centrales qui distinguent l'approche cognitive et comportementale des autres grandes approches en psychologie.

##### Sommaire du contenu

Identifier les caractéristiques des modèles et théories. Analyse des conduites humaines. Comparaison avec d'autres approches qui s'intéressent au comportement. Dimensions philosophiques, éthiques et

déontologiques. Applications en psychothérapie, en éducation, en réadaptation et dans d'autres milieux.

#### **PSY4191 Psychologie humaniste**

##### Objectifs

S'initier aux fondements de l'humanisme en psychologie.

##### Sommaire du contenu

Racines historiques et philosophiques des traditions humanistes. Existentialisme et phénoménologie. Contraste entre l'approche des sciences naturelles et l'herméneutique. Institutionnalisation de la psychologie humaniste existentielle. Conception humaniste et existentielle de phénomènes essentiels : santé, bonheur, souffrance, quête de sens, condition humaine, relation, soin.

#### **SOC3351 Sociologie du travail**

##### Objectifs

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

## CHEMINEMENT TYPE DE L'ÉTUDIANT À TEMPS COMPLET

<b>1er trimestre Automne</b>	CAR1101 (obligatoire au 1er trimestre)	CAR1651	PSY4091	FPE5550 (obligatoire au 1er trimestre)	CAR3050
<b>2e trimestre Hiver</b>	CAR1111	CAR3331	PSY4111	CAR2400	PSY2040
<b>3e trimestre Automne</b>	CAR1200	CAR2621	CAR1710	CAR3401	CAR3751
<b>4e trimestre Hiver</b>	CAR2601	CAR1001	CAR2710	CAR2450	CAR4000
<b>5e trimestre Automne</b>	CAR2904 et CAR2905	CAR3801	CAR3720	Profil régulier : CAR2640 et FPE2800	Profil Honor : CAR7900 et CAR7831
<b>6e trimestre Hiver</b>	Cours à option (autre qu'un cours CAR)	CAR3910	Profil régulier: 2 cours à option ou CAR3920	Profil Honor: CAR8921 et CAR3600	

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 29/01/26, son contenu est sujet à changement sans préavis.

Version Automne 2023