

Baccalauréat en gestion des ressources humaines

Téléphone : 514 987-7095
 Courriel : prog.grh@uqam.ca

Code	Titre	Grade	Crédits
7GRH	Baccalauréat en gestion des ressources humaines	Bachelier en administration des affaires, B.A.A.	90

Trimestre(s) d'admission	Automne
Contingent	Programme contingenté
Régime et durée des études	Offert à temps complet
Campus	Campus de Montréal

OBJECTIFS

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

Parce qu'il couvre les huit dimensions de la GRH, le programme de baccalauréat en gestion des ressources humaines (7002) est reconnu par l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI). Les étudiants diplômés dans ce programme ont ainsi accès directement au titre professionnel de C.R.H.A. sans avoir à passer l'examen de l'ORHRI. Il s'agit du seul programme de baccalauréat en ressources humaines à être reconnu par l'ORHRI.

Il offre aux étudiants une formation générale en gestion, une formation poussée et spécialisée en gestion des ressources humaines ainsi qu'une solide formation fondamentale. Objectifs spécifiques Plus précisément, ce programme vise à assurer aux étudiants:

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

cours où celles-ci sont appropriées.

CONDITIONS D'ADMISSION

Capacité d'accueil

Le programme est contingenté.

Capacité d'accueil : Automne : 50 (temps complet) ; hiver : 0

Le contingentement s'applique aux étudiants admis en première année du programme.

Trimestre d'admission (information complémentaire)

Admission au trimestre d'automne seulement.

Connaissance du français

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

Test de français

Vous trouverez la description de ce test et des informations politique sur la langue française de l'UQAM dans la section informations générales.

Base DEC

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) approprié ou d'un diplôme québécois équivalent. Une moyenne académique minimale peut être exigée. Reconnaissance d'acquis Possibilité de reconnaissance d'acquis jusqu'à douze crédits (quatre cours) pour les détenteurs d'un DEC en techniques administratives ou autres DEC techniques jugés appropriés.

Méthode et critères de sélection - Base DEC

Sélection : 100 %

Cote de rendement Cote R du dernier candidat admis à l'automne 2010 : 24,0

Base expérience

Aucune admission.

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

Base études universitaires

Au moment du dépôt de la demande d'admission, avoir réussi au moins

cinq cours (15 crédits) de niveau universitaire dans une université québécoise. Une moyenne académique minimale de 2,5 sur 4,3 est exigée.

Méthode et critères de sélection - Base universitaire

Sélection : 100 %

Dossier académique:

- pertinence des études (50 %)
- moyenne académique (50 %)

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

Base études hors Québec

Au moment du dépôt de la demande d'admission, être titulaire d'un diplôme approprié obtenu à l'extérieur du Québec après au moins treize années (1) de scolarité ou l'équivalent. Une moyenne académique minimale peut être exigée.

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

Méthode et critères de sélection - Base études hors Québec

Sélection : 100 %

Dossier académique

Moyenne académique du dernier candidat admis à l'automne 2010 : 12,13/20

Connaissance en mathématiques

Pour tous les candidats admissibles

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

Régime et durée des études

Les étudiants, regroupés en cohorte, doivent suivre le programme à temps plein durant les deux premières années.

COURS À SUIVRE

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

TRONC COMMUN

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

ECO1300 Analyse microéconomique
 FIN3500 Gestion financière
 MAT2080 Méthodes statistiques
 MET2100 Gestion des organisations: complexité, diversité et éthique
 MET4261 Gestion des opérations
 MKG3300 Marketing
 ORH1163 Comportement organisationnel
 ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines
 ORH1620 Administration des lois du travail
 ORH6128 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines
 SCO1200 Introduction aux sciences comptables

Un cours parmi les suivants (3 crédits) :

DSR2010 Responsabilité sociale des entreprises
 EUT1072 Développement durable et gestion
 ORH2010 La dimension éthique de la gestion des entreprises

Notes concernant certains cours du tronc commun :

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

FIN3500 : Les étudiants qui auraient réussi, avant leur première

inscription à ce programme, le cours SCO4543 avec une note égale ou supérieure à C, obtiendront une substitution.

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

ORH6128 : Les étudiants qui auraient réussi, avant leur première inscription à ce programme, le cours MET5215 ou le cours MET5200 ou le cours SCO3514 avec une note égale ou supérieure à C, obtiendront une substitution.

Les quatorze cours suivants (42 crédits) :

DSR5100 Stratégie de gestion
 ORH1100 Développement des compétences transversales en gestion des ressources humaines
 ORH1610 Fondements en organisation du travail
 ORH1630 Fondements en dotation
 ORH1640 Fondements en évaluation des postes et en rémunération directe
 ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines
 ORH3610 Fondements en rémunération indirecte
 ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé
 ORH3630 Fondements en formation et perfectionnement
 ORH4425 Système québécois de relations du travail
 ORH5435 Introduction à la convention collective
 ORH5439 Introduction à la négociation collective
 ORH5601 Gestion du rendement et de la performance organisationnelle
 ORH5621 Planification stratégique des ressources humaines: relève et carrière

Un cours parmi les suivants (3 crédits) :

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

Un cours parmi les suivants (3 crédits) :

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

Notes concernant certains cours obligatoires du programme :

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

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

Stage ou deux cours au choix (6 crédits) :

DSR2000 Analyse géostratégique de l'environnement international
 DSR3120 Gestion internationale
 ou
 ECO3550 Relations économiques internationales
 ECO2431 Économie du marché du travail
 FGM400X L'entreprise et son milieu: activité thématique et le cours
 FGM410X École de formation en gestion à l'étranger
 HIS4524 Culture ouvrière et militantisme dans l'histoire québécoise et canadienne
 ORH2100 Entreprise et société
 ORH2130 Organisations: conflits et violences
 ORH2202 Gestion de la diversité: perspectives nationale et internationale
 ORH3160 Leadership et supervision
 ORH5610 Gestion du changement
 ORH6410 Stage en gestion des ressources humaines (6 cr.)
 ORH6950 L'entrevue: outil de gestion
 SOC3350 Sociologie du travail
 ou tout autre cours choisi avec l'accord de la direction du programme.

RÈGLEMENTS PÉDAGOGIQUES PARTICULIERS

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

Les étudiants ayant complété ou en voie de compléter le certificat en administration et le certificat en gestion des ressources humaines sont admissibles en troisième année du baccalauréat en gestion des ressources humaines et, à cet effet, doivent déposer une demande d'admission avant d'entreprendre le programme. Pour s'inscrire au stage ORH6410 Stage en gestion des ressources humaines, il faut avoir complété 75 crédits du programme, avoir réussi l'exigence linguistique en anglais et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation des tuteurs de stages. Les étudiants doivent proposer un milieu de stage, qui doit être approuvé. Un certain nombre d'offres de stages sont également affichées.

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

Nombre minimal de crédits à l'UQAM

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

Exigence linguistique en anglais

Tous les étudiants d'un programme menant au grade de B.A.A. ou de B.Sc.G. doivent attester de leur maîtrise de la langue anglaise au niveau intermédiaire. Cette exigence linguistique en anglais peut être satisfaite par la réussite d'un test dont le seuil de passage est établi au niveau intermédiaire ou par la réussite d'un cours d'anglais de niveau intermédiaire dispensé à l'UQAM ou l'équivalent. Les étudiants sont invités à satisfaire à cette exigence dès leur première inscription au baccalauréat.

DESCRIPTION DES COURS

DSR2000 Analyse géostratégique de l'environnement international

Ce cours vise à ce que l'étudiant, en tant que futur gestionnaire, acquière une meilleure compréhension du contexte mondial de plus en plus interdépendant; développe un cadre de réflexion sur les rapports entre l'évolution géopolitique et le risque stratégique pour l'entreprise; adopte une attitude d'éveil à l'évolution du monde. Étude et analyse des tendances dominantes (environnement résiduel) et des pressions sociopolitiques (environnement immédiat) qui ont ou auront un effet significatif sur la direction des organisations. Identification, application et évaluation des forces et courants dominants, dans la dynamique du contexte international et selon la perspective d'un gestionnaire qui observe la firme sous un angle extérieur. Liens avec l'actualité contemporaine et les théories sous-jacentes.

DSR2010 Responsabilité sociale des entreprises

Ce cours vise à provoquer une prise de conscience de la multiplicité et de l'importance des pressions sociales qui s'exercent sur les entreprises et à en exposer les principales caractéristiques de manière à ce que l'étudiant puisse mieux comprendre la dynamique du comportement des agents qui interviennent au sein de l'environnement de l'entreprise. Grâce à ces aptitudes, l'étudiant sera en mesure de développer une lecture de l'environnement de l'entreprise utile dans un cadre de gestion, mais aussi un regard critique sur les rapports changeants entre l'économie, l'entreprise et la société. La réussite et même la légitimité de l'entreprise contemporaine dépendent de plus en plus de sa capacité à satisfaire un nombre croissant de contraintes hors marché, mais aussi de son aptitude à les anticiper en prenant des initiatives susceptibles de répondre aux attentes des différents acteurs avec qui elle interagit et aux aspirations de la société en général. C'est l'analyse de cette dynamique qui constitue la trame du cours. D'abord, le cours présente l'émergence et l'évolution codépendante de l'entreprise et de la société de marché, jusqu'au stade actuel de mondialisation économique et de domination des entreprises multinationales. Le développement du discours et des pratiques de

responsabilité sociale d'entreprise comme dispositif d'autorégulation des entreprises est ensuite analysé sur toile de fond d'effritement des pouvoirs de régulation des états nationaux. Le lien entre responsabilité sociale et développement durable est alors établi, avant d'étudier les principaux outils de gestion responsable et de situer dans ce cadre la problématique de l'éthique managériale. Enfin, l'analyse d'enjeux contemporains permet d'entraîner l'étudiant à l'analyse de situations complexes où l'entreprise est simultanément confrontée à des problèmes économiques et des problèmes d'ordre sociopolitique. Le cours est divisé en deux grands segments dont la stratégie pédagogique diffère de façon importante. La première partie du cours, qui porte sur la compréhension du contexte socioéconomique et sociopolitique de l'entreprise, repose principalement sur des exposés magistraux ainsi que des discussions en classe nécessitant des lectures préalables. La seconde partie du cours est consacrée à l'exploration et l'analyse d'enjeux spécifiques et s'articule autour de présentations conçues et animées par des groupes prédéterminés d'étudiants.

DSR3120 Gestion internationale

Le cours vise à familiariser l'étudiant avec les possibilités d'action commerciale sur les marchés extérieurs et à l'aider à prendre conscience de l'importance du commerce international pour l'économie du Canada et du Québec. De plus à la fin du cours, l'étudiant devra être en mesure de faire un diagnostic quant à l'opportunité et la capacité d'une P.M.E. québécoise de se lancer sur les marchés internationaux et de comprendre les «grandes» questions de l'économie contemporaine. Historique de la gestion internationale. Examen de l'environnement international: politique, économique. Les organisations internationales à caractère commercial. Politiques monétaires internationales. Les études des marchés extérieurs. Choix de canaux de distribution. Les transactions financières. L'entreprise multinationale. Méthodes d'investissement.

DSR5100 Stratégie de gestion

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

Préalables académiques

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

ECO1300 Analyse microéconomique

Ce cours a pour objectif de permettre aux étudiants de prendre conscience de la complexité de l'environnement microéconomique dans lequel les individus, les ménages et les entreprises évoluent, de connaître les mécanismes par lesquels les variables économiques influencent leurs décisions et enfin, de les familiariser avec les aspects théoriques, institutionnels et politiques de l'analyse microéconomique appliquée à l'économie internationale. À la suite de ce cours, les étudiants devraient être en mesure de comprendre les principes de l'allocation des ressources dans les économies de marché et d'appliquer ces connaissances à la résolution de problèmes spécifiques à l'économie de l'entreprise, à l'économie industrielle et au commerce international. Rareté, allocation des ressources et coût de renonciation. Comportement des consommateurs et demandes de biens. La production, les rendements d'échelle et le progrès technologique. Coûts de production et position concurrentielle des entreprises. Analyse des

marchés concurrentiels, monopolistiques et oligopolistiques. Interventions gouvernementales et réglementation des entreprises. Marché du travail. Externalités et analyse économique de la protection de l'environnement. Sources des avantages comparatifs et des gains de l'échange. Commerce international et politiques commerciales (droits de douane, quotas, subventions). Accords commerciaux multilatéraux: zones de libre-échange et unions économiques. La politique industrielle dans l'environnement international.

Modalité d'enseignement
Cours avec séances de travaux pratiques.

ECO2400 Analyse macroéconomique

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

Modalité d'enseignement
Cours avec séances de travaux pratiques.

ECO2431 Économie du marché du travail

Étude des institutions et du fonctionnement des marchés du travail. La main-d'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.

ECO3550 Relations économiques internationales

Ce cours a pour objectif d'amener l'étudiant à approfondir ses connaissances des aspects théoriques, institutionnels et politiques du fonctionnement des marchés internationaux des biens et services et de la mobilité internationale des travailleurs et des capitaux. Origines et destinations des mouvements internationaux des biens et services. Principales théories explicatives de la structure du commerce mondial. Impact du commerce international sur la croissance, le niveau de vie, le développement et la répartition de la richesse. Instruments et conduite de la politique commerciale: protection tarifaire et non tarifaire, droits compensatoires. Rôle des institutions internationales dans le développement des marchés commerciaux. Élimination progressive des obstacles aux échanges internationaux: multilatéralisme et accords régionaux. Les expériences de l'Union Européenne et de l'Accord de libre-échange nord-américain. Mobilité internationale du capital et du travail: firmes multinationales et fuite des cerveaux. Le commerce international et les normes relatives au travail et à la protection de l'environnement. Balance des paiements, régimes de taux de change et système monétaire international.

Modalité d'enseignement

La démarche pédagogique s'appuie sur des études de cas choisis en fonction de leur pertinence relativement aux objectifs du cours. Les concepts et les éléments de théorie sont présentés dans le but de fournir aux étudiants les outils nécessaires à l'analyse des cas qui leur sont soumis.

Préalables académiques

ECO1013 Microéconomie I ou ECO1055 Éléments d'économie contemporaine ou ECO1301 Analyse microéconomique

EUT1072 Développement durable et gestion

Ce cours vise à développer chez les étudiants les connaissances et les habiletés nécessaires à l'intégration des principes de développement durable au sein d'un mode de gestion plus traditionnel des organisations. Plus spécifiquement, ce cours permet aux étudiants de comprendre les liens entre le développement économique et les grands enjeux environnementaux contemporains, de connaître les principes du développement durable et leur application dans le cadre de politiques publiques menant à un développement économique durable, et de découvrir différentes stratégies et pratiques de gestion vertes.

Objectifs

Le cours aborde notamment les problèmes environnementaux, le concept d'externalités, les approches et principes d'intervention, les principaux indicateurs économiques, les implications locales, la planification urbaine et la gestion du territoire, la rentabilité verte et les pratiques de gestion durable, l'industrie de l'environnement et les opportunités d'affaires reliées au développement durable. Le cours aborde aussi la responsabilité sociale d'entreprise dans un contexte de gouvernance, incluant la théorie des parties prenantes et la divulgation d'information aux parties prenantes.

FGM400X L'entreprise et son milieu: activité thématique

Cours à contenu variable prenant la forme d'un séminaire consacré à une thématique particulière reliée à la gestion de l'entreprise et son milieu économique, concurrentiel, technologique, sociopolitique ou socioéconomique. Ce cours devrait permettre, entre autres, à des participants provenant de divers programmes en gestion d'approfondir des dossiers qui, autrement, auraient été laissés en suspens dans le cadre des autres activités régulières de leur programme respectif. Les étudiants seront ainsi amenés à se pencher, individuellement ou en équipes, sur les diverses composantes que comporte un dossier particulier et à contribuer sur une base collective à la production d'un document exposant la situation de façon élargie et faisant état de recommandations. Les équipes seront encadrées sur une base hebdomadaire par le responsable du cours. Celui-ci voit à ce qu'il y ait synergie entre les équipes afin que le projet soit mené à terme.

FGM410X École de formation en gestion à l'étranger

Cette activité de formation internationale a pour objet de favoriser l'intégration des connaissances acquises tout au long du programme suivi par l'étudiant et de permettre de le situer dans un contexte culturel différent. Le cours s'articule autour de l'approche analytique d'une situation réelle vécue dans une entreprise étrangère, sur un thème particulier identifié à partir d'une problématique spécifique à un secteur, une économie ou un groupement d'intérêts reconnu. Dans le cadre d'une comparaison entre entreprises similaires québécoises et étrangères, un séjour d'études à l'étranger permet de comprendre comment une, des entreprises mettent en application les politiques inhérentes aux diverses fonctions managériales: finance et comptabilité, gestion des ressources humaines et relations de travail, recherche et développement, gestion des opérations, relations publiques, fonction informatique et activités internationales. La dimension internationale de la mise en pratique du savoir acquis par les étudiants doit favoriser la compréhension des différences culturelles et managériales entre un ou plusieurs pays inscrits dans des contextes économiques, concurrentiels, socioéconomiques ou sociopolitiques différents.

Modalité d'enseignement

Le séjour d'études effectué à l'étranger (sur une base individuelle, en

équipe ou au niveau d'un groupe-cours) est initié par un professeur-coordonnateur mandaté par le Secteur. Les étudiants doivent préparer en prévision de la fin du séjour d'études un bilan des expériences réalisées sous forme d'une présentation orale accompagnée d'un rapport écrit. Le responsable du cours reçoit le rapport et l'évalue en fonction des objectifs de départ et des critères préalablement établis.

Conditions d'accès

Avoir réussi 60 crédits au moment de la réalisation de l'activité.

Préalables académiques

FGM400X L'entreprise et son milieu: activité thématique

FIN3500 Gestion financière

Ce cours vise à initier les étudiants à l'analyse et à la prévision financière, au financement de l'entreprise et à l'allocation des ressources financières. Techniques d'analyse et de prévision. Mathématiques financières. Choix des investissements et coût du capital. Fusion et acquisitions, gestion de l'encaisse. Gestion des comptes à recevoir. Sources de financement à court, moyen et long termes. Structure financière optimale. Politique de dividendes. Le cours sera suivi d'une période de trois heures d'exercices additionnelles. Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

HIS4524 Culture ouvrière et militantisme dans l'histoire québécoise et canadienne

Ce cours vise à approfondir la compréhension des processus à l'oeuvre dans la formation de la classe ouvrière au Québec et au Canada. De la lente émergence d'une culture ouvrière avant 1850 jusqu'à l'éclatement identitaire de la classe ouvrière actuelle, ce cours abordera les principales dimensions de l'expérience ouvrière québécoise et canadienne. Ce cours abordera entre autres les thèmes suivants : le travail, le syndicalisme, la grève, l'engagement politique, les problèmes sociaux, les stratégies familiales, etc. Au fil du cours, les principaux questionnements historiographiques qui ont marqué ce champ de la discipline historique seront également abordés.

MAT2080 Méthodes statistiques

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

MET2100 Gestion des organisations: complexité, diversité et éthique

Ce cours comporte trois catégories d'apprentissage interreliées. Au niveau des connaissances, il vise à sensibiliser les étudiants aux divers courants de pensée en administration des affaires et en observer le déploiement dans la pratique. Au plan des habiletés, il favorise une prise en charge des étudiants par l'entremise d'activités destinées à mesurer leur capacité à relier les connaissances théoriques aux événements vécus en entreprise. Enfin, au niveau des attitudes, ce cours a pour fonction de confronter les étudiants à la diversité des ressources humaines dans les organisations. L'approche proposée en vue de permettre la compréhension des firmes et de leur gestion prend

racine dans la notion de progrès économique et s'articule autour des activités de ses principaux agents que sont les administrateurs et les entrepreneurs. Les propriétés fondamentales de l'administration sont abordées de façon holistique, sous l'angle d'un système d'action mettant plus particulièrement en relief l'univers marqué par la complexité et le mouvement dans lequel évoluent les entreprises. Le cours vise à unifier les connaissances provenant de plusieurs disciplines et à intégrer celles-ci dans un cadre conceptuel global où se côtoient considérations concurrentielles, économiques et technologiques et impératifs de nature humaine, sociale et éthique. La première partie du cours est consacrée aux différents courants théoriques, à leur évolution et à leur contribution à la compréhension des entreprises. La deuxième partie concerne les relations entre les organisations et leur environnement. La troisième partie s'articule autour du processus d'administration et de ses domaines d'application: la stratégie, le design organisationnel et le changement, le contrôle et la stimulation des performances. À la fin du cours les étudiants sont initiés aux grands défis auxquels sont confrontées les entreprises contemporaines. Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

MET4261 Gestion des opérations

Les objectifs du cours sont les suivants: - amener les étudiants à identifier et comprendre les processus opérationnels ainsi que l'implication de ces processus dans un cadre systémique et dynamique; - développer la capacité de l'étudiant à discerner; - à maîtriser les aspects stratégiques, tactiques et opérationnels dans un contexte de gestion efficace et efficiente des ressources; - centrer le cours sur la préoccupation de qualité en relation avec les attentes des clients, des employés et des actionnaires dans un environnement de mondialisation; - introduction à la gestion des opérations dans les secteurs primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire; - traiter des éléments essentiels visant: La qualité totale et la productivité; - la conception, le développement et l'amélioration des produits, des processus manufacturiers ou de service, de la capacité; l'organisation du travail, la chaîne d'approvisionnement, l'assurance de la qualité; - la planification, la mise en oeuvre et le contrôle des ressources. Le cours permet d'initier et de familiariser les étudiants avec les outils de mesure et d'évaluation des résultats. Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

Modalité d'enseignement

Séances de laboratoire de 9 heures, précédant les périodes d'examen intra (3 heures) et final (6 heures).

Préalables académiques

ECO2272 Méthodes d'analyse économique II ou MAT2082 Méthodes statistiques ou POL1800 Éléments de statistiques pour les sciences humaines ou POL1850 Méthodes quantitatives

MKG3300 Marketing

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

Modalité d'enseignement

Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

ORH1100 Développement des compétences transversales en gestion des ressources humaines

Les objectifs de ce cours sont les suivants: - faciliter le passage du collège à l'université; - initier à la gestion des apprentissages et aux activités personnelles et professionnelles; - développer les compétences transversales requises pour la réussite des études universitaires et d'une carrière de «gestionnaires apprenants» en gestion des ressources humaines. Les principales compétences à développer sont: approches de gestion (systémique, clinique, stratégique et par questionnement) et théories des rôles; processus et stratégies de résolution de problèmes et étude de cas; théories et stratégies d'apprentissage et techniques de créativité; théories et stratégies de la communication orale/écrite, dont le travail d'équipe; approches et stratégies argumentatives; compétences méthodologiques et de l'évaluation du rendement (gestion documentaire, gestion de la prise de notes et de la lecture, gestion du temps, gestion d'examens, etc. Apprentissage «par et dans l'action» avec partie théorique et partie pratique, cette dernière basée sur de nombreux exercices menés à l'intérieur et à l'extérieur de la classe.

Modalité d'enseignement
Séances d'exercices.

ORH1163 Comportement organisationnel

Ce cours vise à introduire l'étudiant aux processus adaptatifs de l'employé dans son milieu de travail sous l'influence conjointe des variables propres aux individus, aux groupes et à l'organisation même et à son environnement socioéconomique. Conformément à cette perspective, l'étudiant développera une approche diagnostique et critique quant au contenu des thèmes suivants: une perspective historique du comportement organisationnel comme science du management, la personne, ses perceptions, ses valeurs, ses attitudes, ses apprentissages, sa motivation au travail, les processus relationnels et d'influence des groupes, notamment les effets de la diversité culturelle, ainsi que les répercussions de la structure et de la technologie des organisations sur les comportements, la performance et la satisfaction des employés. Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

Ce cours sert à présenter à l'étudiant les fondements de la gestion des ressources humaines dans les organisations et à le familiariser avec les rôles, les responsabilités et les principales activités de gestion des ressources humaines: recrutement, sélection, évaluation du rendement, rémunération, organisation du travail, santé/sécurité, relations du travail et planification. On y favorise une approche systémique encourageant l'étudiant à tenir compte des facteurs de l'environnement local, et parfois même international, dans le choix des activités en gestion des ressources humaines. Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

ORH1610 Fondements en organisation du travail

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

Préalables académiques
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH1620 Administration des lois du travail

Ce cours sert à faire connaître les lois relatives aux rapports individuels et collectifs du travail et leur influence sur la gestion des ressources humaines, sur les relations du travail et sur la stratégie de l'organisation; à faire connaître la juridiction et le fonctionnement des organismes judiciaires et administratifs habilités à interpréter et à appliquer les lois du travail. L'étudiant apprendra les sources du droit du travail: éléments de compétence constitutionnelle, les normes du travail, contrat individuel de travail et convention collective;

accréditation; contraintes relatives à la négociation collective; règlement des griefs et des différends; convention collective; cadre législatif particulier aux secteurs public et parapublic.

ORH1630 Fondements en dotation

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

Préalables académiques
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH1640 Fondements en évaluation des postes et en rémunération directe

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

Préalables académiques
ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH2010 La dimension éthique de la gestion des entreprises

Ce cours vise à sensibiliser les étudiants aux dilemmes moraux propres aux entreprises et leur permettre de développer les habiletés de gestion requises pour l'institutionnalisation de pratiques conformes à l'éthique au sein des entreprises. L'existence d'un climat de confiance entre les différentes parties prenantes d'une entreprise (investisseurs, consommateurs, travailleurs, fournisseurs, gestionnaires et l'ensemble de la collectivité) est essentielle au bon fonctionnement de celle-ci. Le respect des règles d'éthique par les individus qui œuvrent au sein de l'organisation, règles reposant sur un système de valeurs partagées par les parties prenantes, demeure le moyen le plus efficace pour favoriser un tel climat de confiance. Le cours débutera donc par une sensibilisation des participants à l'importance de gérer la dimension éthique au sein des entreprises. La présentation de l'impact de scandales éthiques qui ont fait la manchette au cours des dernières années facilitera cette prise de conscience. Par la suite, nous effectuerons une présentation des différentes approches philosophiques en éthique, applicables à l'entreprise. Une brève allusion aux concepts de responsabilité sociale et de développement durable permettra également aux étudiants de faire les nuances qui s'imposent relativement à ces concepts. Cette approche normative leur permettra d'effectuer une réflexion sur les comportements éthiques à favoriser ou à éviter. Une fois que les cibles éthiques ont été bien définies, encore faut-il que les gestionnaires en devenir puissent détenir les compétences requises pour la mise en place, au sein de l'organisation, d'un environnement et d'un climat favorisant l'adoption par les parties prenantes de comportements qui les respectent. Pour ce faire, le cours présentera les différentes théories de la prise de décision en matière d'éthique. Plus précisément, le cours identifiera les facteurs, personnels et institutionnels qui favorisent la sensibilité éthique des individus, leur jugement, leur intention d'agir en fonction des règles éthiques et leur capacité de passer à l'action. Enfin, la présentation de ces caractéristiques permettra d'identifier les moyens les plus efficaces pour favoriser l'émergence de comportements éthiques au sein de l'entreprise. Le cours se terminera par la présentation d'une typologie des problèmes éthiques présents dans les entreprises.

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

ORH2100 Entreprise et société

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

ORH2130 Organisations: conflits et violences

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

ORH2202 Gestion de la diversité: perspectives nationale et internationale

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

ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines

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

et de devis de recherche, de l'échantillonnage, des méthodes de collecte de données, de la codification des données, des méthodes d'analyse et de la présentation d'un protocole de recherche.

ORH3160 Leadership et supervision

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

Préalables académiques

ORH1163 Comportement organisationnel

ORH3610 Fondements en rémunération indirecte

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

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé

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

ORH3630 Fondements en formation et perfectionnement

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

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH4425 Système québécois de relations du travail

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

Préalables académiques

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

ORH5006 Diagnostic organisationnel en gestion des ressources humaines

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

Modalité d'enseignement

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

Préalables académiques

ORH3000 Méthodes de recherche appliquées à la gestion des ressources humaines

ORH5435 Introduction à la convention collective

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

Préalables académiques

ORH1620 Administration des lois du travail

ORH5439 Introduction à la négociation collective

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

Préalables académiques

ORH1620 Administration des lois du travail

ORH5601 Gestion du rendement et de la performance organisationnelle

Ce cours permet à l'étudiant: - de mieux saisir comment la gestion du rendement des employés peut contribuer au succès des organisations; - de comprendre comment et pourquoi les gestionnaires sont les premiers responsables de la performance de leur équipe; - d'acquérir des connaissances sur le processus de gestion du rendement des employés c'est-à-dire sur la planification, le suivi, l'évaluation et la reconnaissance de leur rendement; - d'acquérir des connaissances sur les techniques de gestion du rendement des employés, c'est-à-dire sur les critères et les méthodes d'évaluation du rendement; - de connaître les multiples facteurs (environnementaux, organisationnels, individuels, sociaux, etc.) influençant la gestion de la performance individuelle, collective et organisationnelle; - de comprendre et mesurer la performance organisationnelle. Contenu: - conditions de succès de la gestion du rendement; - le contexte de l'évaluation du rendement; - la mesure du rendement; - gérer la performance (individuelle; équipes de travail; organisationnelle) selon une perspective stratégique; - les contraintes et les facilitateurs de la performance; - détermination des critères de rendement; - les méthodes d'évaluation du rendement; - le superviseur en tant que coach; - les évaluateurs (source d'évaluation; - compétences; motivation à évaluer avec précision); - la gestion de l'entrevue d'évaluation; - reconnaître le rendement; - gestion des employés difficiles; - l'efficacité et la performance organisationnelle; - le défi de gérer le rendement des catégories particulières de personnel; - cadres, télétravailleurs, expatriés, les défis de l'avenir en matière de gestion du rendement.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH5610 Gestion du changement

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

ORH5621 Planification stratégique des ressources humaines: relève et carrière

Ce cours a pour but d'amener l'étudiant à comprendre le rôle que doit jouer la gestion des ressources humaines dans la formulation et le support des orientations stratégiques de l'organisation. Ce cours a pour but également d'amener l'étudiant à développer ses compétences à l'égard des étapes et techniques permettant de planifier les besoins de main-d'oeuvre aux plans quantitatif et qualitatif et de mettre en place une gestion efficace des carrières de manière à préparer la relève afin de répondre aux menaces et aux opportunités de l'environnement. Intégration de la gestion des ressources humaines à l'analyse stratégique, évaluation des déséquilibres en matière de gestion des ressources humaines, stratégies mises en place pour résorber les déséquilibres, gestion et développement des carrières, plan de relève.

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines

ORH6128 Systèmes d'information en gestion des ressources humaines

Ce cours vise à faire mieux connaître et comprendre la nature, les raisons d'être, les conditions «d'application» et la gestion des systèmes d'information de gestion ayant trait à la gestion des ressources humaines (G.R.H.) en plus de favoriser la pratique d'habiletés en

relation avec l'élaboration et la mise sur pied d'un système d'information de gestion en G.R.H. Les thèmes traités sont les suivants: - raisons d'être et nature des systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - facteurs qui influencent la mise sur pied des systèmes d'information de gestion en G.R.H. et historique de ces derniers; - fonctions pouvant être exercées par les systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - mise sur pied de systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - systèmes informatiques et logiciels pouvant servir à des systèmes d'information de gestion en G.R.H.; - évaluation des systèmes d'information de gestion en G.R.H.

Conditions d'accès

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

ORH6410 Stage en gestion des ressources humaines

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

Conditions d'accès

Avoir réussi 75 crédits du programme, avoir une moyenne académique minimale de 2,7 sur 4,3, avoir satisfait à l'exigence linguistique de l'anglais et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation des tuteurs de stages.

ORH6600 Activité de synthèse en dynamique de gestion des ressources humaines

Ce cours a pour but de préparer l'étudiant à participer à des concours d'excellence interuniversitaires en gestion des ressources humaines (concours Excalibur de l'ORHRI) en développant chez lui la motivation, l'esprit d'analyse et de synthèse, la capacité de saisir et d'avancer des solutions pratiques aux problématiques en gestion des ressources humaines, les habiletés voulues afin d'effectuer, sous tension, une présentation d'équipe qui soit à la fois limpide, convaincante et originale. Gestion des organisations, stratégie de gestion, comportement organisationnel, gestion du personnel, gestion des relations du travail, art et stratégies des communications; études de cas, ateliers de présentation, exercices pratiques, simulations. Inscription exclusivement sur invitation de la direction du programme.

ORH6601 Activités de synthèse en dynamique de gestion des ressources humaines II

Ce cours a pour but de préparer l'étudiant à participer à des concours d'excellence interuniversitaires en gestion des ressources humaines (ex: APRHQ) en développant chez lui la motivation, l'esprit d'analyse et de synthèse, la capacité de saisir et d'avancer des solutions pratiques aux problématiques en gestion des ressources humaines, les habiletés voulues afin d'effectuer, sous tension, une présentation d'équipe qui soit à la fois limpide, convaincante et originale. Gestion des organisations, stratégies de gestion, comportement organisationnel, gestion du personnel, gestion des relations du travail, art et stratégies des communications. Études de cas, ateliers de présentation, exercices pratiques, simulations.

Conditions d'accès

Inscription exclusivement sur invitation de la direction du programme, après avoir réussi le cours ORH6600 Activité de synthèse en dynamique de gestion des ressources humaines. Ce cours et le cours ORH6600 Activité de synthèse en dynamique de gestion des ressources humaines peuvent remplacer 6 crédits du baccalauréat en gestion des ressources humaines, sur approbation de la direction du programme, mais ne peuvent remplacer les cours du tronc commun des B.A.A. de l'École des sciences de la gestion.

Préalables académiques

ORH6600 Activité de synthèse en dynamique de gestion des ressources humaines

ORH6631 Séminaire d'intégration: les enjeux de la gestion des ressources humaines

Le but de ce cours est de développer une visée intégrée de la fonction en interaction avec les enjeux contemporains de la gestion des ressources humaines. Cette vision se réalisera par le truchement d'une réflexion thématique et par la présentation de travaux sur un de ces enjeux. Les interdépendances entre la gestion des ressources humaines et la culture, la technologie et la philosophie de gestion de l'organisation seront parmi les thèmes choisis. Le gestionnaire de ressources humaines en tant qu'agent de changement, l'apprentissage en tant qu'élément-clé de ce processus, la négociation, l'éthique seront également parmi les thèmes.

Préalables académiques

ORH1610 Fondements en organisation du travail

ORH6950 L'entrevue: outil de gestion

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

Préalables académiques

ORH1163 Comportement organisationnel

SCO1200 Introduction aux sciences comptables

Le cours a pour objet de présenter le rôle de l'information financière dans la prise de décisions économiques. Au terme de ce cours, l'étudiant sera capable de comprendre la nature de l'information financière, de différencier les besoins des utilisateurs d'informations financières, de sélectionner l'information pertinente selon le type de décisions économiques, d'évaluer les limites de l'information comptable, de comprendre la terminologie utilisée en comptabilité, d'utiliser la littérature pour mieux saisir les problématiques financières et d'être conscient de l'importance de l'éthique dans l'exercice de la profession. - Utilisateurs de l'information comptable. - Différentes perspectives de la comptabilité. - Rôle et intervention des experts-comptables. - Concepts fondamentaux des différents domaines liés aux sciences comptables. - Nature et utilité de l'information comptable. - Information comptable portant sur les résultats et flux de trésorerie, les ressources économiques et les sources de capitaux.

Modalité d'enseignement

Études de cas. Travail en équipe.

SOC3350 Sociologie du travail

Ce cours vise à faire acquies des connaissances et des outils d'analyse sur le contexte socioéconomique de l'industrialisation, les rapports sociaux de travail et les formes d'organisation du travail dans les entreprises de production de biens et des services des pays industrialisés. - Révolution industrielle et formes d'organisation de la production industrielle: artisanat; métiers, organisation scientifique du travail; modèles psychosociologiques des relations humaines; nouvelles formes d'organisation du travail - Le taylorisme et le fordisme comme approches conceptuelles d'analyse des rapports sociaux de travail et des figures sociales du travail salarié - L'automatisation et l'informatisation de la production dans les entreprises industrielles et de services - Le débat sur la qualification - La crise du taylorisme et les nouveaux rapports au travail - Les formes de restructuration du marché du travail et des statuts d'emploi - La question de la conciliation entre famille et travail

CHEMINEMENT TYPE DE L'ÉTUDIANT

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

Cours 1 ORH1163(c)	Cours 2 ORH1600 (c)	Cours 3 ORH1100 (c)	Cours 4 ORH1620	Cours 5 SCO1200 (c)
Cours 6 ORH5439 (c)	Cours 7 ORH1610 (c)	Cours 8 ORH1630 (c)	Cours 9 ORH3630 (c)	Cours 10 MAT2080 (c)
Cours 11 ORH1640 (c)	Cours 12 ORH5435 (c)	Cours 13 MET2100	Cours 14 MET4261	Cours 15 ECO1300
Cours 16 ORH3000 (c)	Cours 17 ORH3610	Cours 18 ORH3620 (c)	Cours 19 FIN3500	Cours 20 MKG3300
Cours 21 ORH5006 ou ORH6601	Cours 22 ECO2400 ou ORH6600 ou ORH6631	Cours 23 ORH2010 ou DSR2010	Cours 24 DSR5100	Cours 25 ORH5601
Cours 26 ORH6128	Cours 27 ORH4425 (c)	Cours 28 ORH5621	Cours 29 et 30 Stage ORH6410 ou 2 cours au choix	

c = cours suivi en cohorte.

N.B. : Le masculin désigne à la fois les hommes et les femmes sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.
Cet imprimé est publié par le Registrariat. Basé sur les renseignements disponibles le 29/04/11, son contenu est sujet à changement sans préavis.
Version Hiver 2013