Microprogramme de premier cycle en acquisition et gestion de talents

Téléphone : 514 987-3000 #20427
Courriel : prog.grh@uqam.ca
Site Web : esg.uqam.ca/programmes/microprogramme-en-acquisition-et-gestion-de-talents/

Code	Titre	Crédits
9091	Microprogramme de premier cycle en acquisition et gestion de talents	15

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

OBJECTIFS

Le microprogramme en acquisition et gestion de talents vise à offrir une formation spécifique par l'acquisition de compétences approfondies dans ce domaine.

Plus précisément, le programme permet de :

- Se familiariser avec les différentes approches théoriques, pratiques et les champs de planification et d'intervention en matière d'acquisition et de gestion des talents;
- Développer les principales compétences de l'intervenant en acquisition et gestion des talents, que ce soit comme agent de planification des ressources ou de recrutement, conseiller en dotation ou en gestion stratégique des carrières, partenaire d'affaires en ressources humaines, responsable d'équipe, ou autre poste lié à la discipline;
- Comprendre l'étendue du champ de la dotation, son rôle dans la formulation et le soutien des orientations stratégiques de l'organisation, ainsi que les composantes juridiques et éthiques des décisions sous-jacentes aux décisions d'embauche dans un contexte de diversité culturelle;
- Approfondir et intégrer des techniques ou des démarches en lien avec ce domaine, notamment par la réalisation de diverses études de cas réalistes en acquisition de talents, planification des besoins en ressources humaines, gestion efficace des carrières et des talents et par l'expérimentation de différents types d'entrevues.

CONDITIONS D'ADMISSION

Capacité d'accueil
Le programme n'est pas contingenté.

Trimestre d'admission (information complémentaire)
Admission aux trimestres d'automne et d'hiver.

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

Base DEC
Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) approprié ou d'un diplôme québécois équivalent. Seuil minimal de la cote de rendement (cote R) exigée : 21

Base expérience
Posséder des connaissances appropriées, être âgé d'au moins 21 ans et avoir travaillé au moins deux (2) ans dans le domaine de la gestion.

Base études universitaires
Au moment du dépôt de la demande d'admission, avoir réussi au moins douze crédits de niveau universitaire ou l'équivalent. Une moyenne minimale de 2,0 sur 4,3 ou l'équivalent est requise.

Base études hors Québec
Être titulaire d'un diplôme approprié obtenu à l'extérieur du Québec après au moins treize années (1) de scolarité ou l'équivalent. Une moyenne académique minimale de 11 sur 20 ou l'équivalent est exigée.
(1) À moins d'ententes conclues avec le Gouvernement du Québec.

Régime et durée des études
En raison des préalables requis à certaines activités, ce programme ne peut être suivi que sous un régime à temps partiel.

COURS À SUIVRE

(Sauf indication contraire, les cours comportent 3 crédits.)

Les cinq cours suivants (15 crédits) :
ORH1163 Comportement organisationnel
ORH1700 Gestion des ressources humaines
ORH1730 Attraction, acquisition et intégration des talents : bases théoriques et pratiques
ORH5721 Planification stratégique du capital humain et parcours de carrière
ORH6951 L'entrevue : outil de gestion

DESCRIPTION DES COURS

ORH1163 Comportement organisationnel
Ce cours vise à introduire l'étudiant aux processus adaptatifs de l'employé dans son milieu de travail sous l'influence conjointe des variables propres aux individus, aux groupes et à l'organisation même et à son environnement socioéconomique. Conformément à cette

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

ORH1700 Gestion des ressources humaines

Objectifs

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

Sommaire du contenu

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

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

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

ORH6951 L'entrevue : outil de gestion

Objectifs

Ce cours vise à explorer les différents types d'entrevue susceptibles d'être utilisés à des fins de gestion du personnel en milieu du travail. La personne étudiante se familiarisera avec les dynamiques émergeantes

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

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

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

Préalables académiques
ORH1163

MICROPROGRAMME DE PREMIER CYCLE EN ACQUISITION ET GESTION DE TALENTS (9091)

1er trimestre	ORH1163	ORH1700	
2e trimestre	ORH1730	ORH5721	ORH6951

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 2026