Microprogramme de premier cycle en développement et mobilisation des employés

Téléphone : 514 987-3000 #20427
Courriel : prog.grh@uqam.ca
Site Web : esg.uqam.ca/programmes/microprogramme-en-developpement-et-mobilisation-des-employes/

Code	Titre	Crédits
9106	Microprogramme de premier cycle en développement et mobilisation des employés	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

L'objectif général du programme consiste à soutenir le développement professionnel de personnes souhaitant mettre en place au sein de leurs équipes de travail ou leur organisation des conditions favorables à la mobilisation des ressources humaines.

De manière plus spécifique, le programme permet de :

- Comprendre les principes et théories liés à la motivation et à la mobilisation des employés, notamment par une meilleure compréhension des concepts relatifs aux comportements et aux performances des individus au travail;
- Développer ses connaissances en matière de formation et développement des employés en se familiarisant avec les différentes modalités d'apprentissage, les conditions d'efficacité des interventions en formation, et les effets de la formation sur la mobilisation des employés;
- Se familiariser avec les leviers principaux qui agissent sur les niveaux de mobilisation du personnel; ces leviers peuvent être des pratiques de gestion des ressources humaines, des pratiques liées à l'organisation du travail au sein des équipes ou de l'organisation, ou des leviers liés aux capacités, dispositions et attitudes de l'individu;
- Développer ses capacités d'intervention par la mise en pratique, notamment par des études de cas et mises en situation, des notions essentielles à l'établissement d'un environnement favorisant le développement et la mobilisation des employés.

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 : 21,00.

Base expérience
Posséder des connaissances appropriées, être âgé d'au moins 21 ans et avoir une expérience en gestion d'au moins deux ans.

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 pour certaines activités, ce programme ne peut être suivi que sous un régime d'études 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
ORH1710 Organisation du travail : analyse, diagnostic et leviers de transformation
ORH3730 Formation et développement des ressources humaines
ORH5701 Gestion de la performance au travail

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.

ORH1710 Organisation du travail : analyse, diagnostic et leviers de transformation

Objectifs

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

Sommaire du contenu

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

Modalité d'enseignement

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

Préalables académiques

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

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

ORH5701 Gestion de la performance au travail

Objectifs

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

Sommaire du contenu

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

Modalité d'enseignement

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

Préalables académiques

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

MICROPROGRAMME DE PREMIER CYCLE EN DÉVELOPPEMENT ET MOBILISATION DES EMPLOYÉS (9106)

1er trimestre	ORH1163	ORH1700	
2e trimestre	ORH1710 (ORH1700)	ORH3730 (ORH1700)	ORH5701 (ORH1700)

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 19/01/26, son contenu est sujet à changement sans préavis.
Version Automne 2026