

**Crédits: 15**

## Présentation

### En bref

Ce programme permet aux étudiants d'acquérir les habiletés nécessaires afin d'être en mesure d'analyser des phénomènes complexes, d'intervenir et de prendre des décisions éclairées dans la gestion quotidienne, et ce, en gestion des ressources humaines en contexte de changement à l'intérieur d'une organisation.

### Atouts UQTR

Ce programme court fait partie du cheminement de la maîtrise par cumul.

## Admission

### Trimestre d'admission et rythme des études

Automne, hiver.

Le rythme des études (temps complet ou temps partiel) peut être soumis à l'offre de cours.

## Conditions d'admission

### Études au Québec

Base universitaire

Être titulaire d'un baccalauréat en sciences de la gestion, en administration, en génie industriel, en comptabilité ou dans une discipline connexe réussit avec une moyenne d'au moins 3,2 sur 4,3. Un candidat dont la moyenne se situe entre 2,8 et 3,2 pourra être admis après étude du dossier.

Les candidats possédant un baccalauréat dans une autre discipline pourraient se voir imposer des cours d'appoint ou une propédeutique.

Base expérience

Posséder les connaissances requises, une formation appropriée et une expérience jugée pertinente dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Cette demande d'admission devra être accompagnée par le curriculum vitae du candidat. Le comité de sélection pourra exiger une entrevue ou des documents complémentaires.

### Études hors Québec

Il est plus difficile d'obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et un permis d'études pour ce type de programme.

Base études hors Québec

---

Être détenteur d'un grade de premier cycle universitaire (baccalauréat nord-américain, licence ou master 1, selon le système d'éducation,) ou avoir réussi une formation jugée équivalente par le comité d'admission avec une moyenne de 12/20. Un candidat dont la moyenne se situe entre 11/20 et 12/20 pourra être admis après étude du dossier. Des cours d'appoint ou une propédeutique pourraient être exigés.

#### Base expérience

Posséder les connaissances requises, une formation appropriée et une expérience jugée pertinente dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Cette demande d'admission devra être accompagnée par le curriculum vitae du candidat. Le comité de sélection pourra exiger une entrevue ou des documents complémentaires.

#### Modalités de sélection des candidatures

Les étudiants sont admis sur la base de la qualité du dossier scolaire.

Les étudiants souhaitant être admis sur la base de l'expérience pertinente doivent communiquer avec le directeur de programme afin de connaître les modalités liées à l'entrevue, le cas échéant.

### Structure du programme et liste des cours

À moins d'indication contraire, un cours comporte trois (3) crédits.

#### Cours obligatoires (6 crédits)

GPE6002 La gestion stratégique du changement

GRH6010 Gérer les ressources humaines en contexte international et en diversité

#### Cours optionnels (9 crédits)

##### L'étudiant choisit 3 cours parmi les suivants (9 crédits):

GPE6005 Initier et piloter un projet de changement organisationnel

GRH6007 Gérer la performance

GRH6008 Gérer le développement des compétences

GRH6009 Gérer la dotation et mobiliser les ressources humaines

GRH6017 Gérer la rémunération globale

MBA6007 La gestion stratégique des ressources humaines

### Autres renseignements

#### Description des activités

##### **GPE6002 La gestion stratégique du changement**

Ce cours permettra aux étudiants d'acquérir les compétences fondamentales en gestion stratégique du changement. Dans un premier temps, l'étudiant sera amené à étudier les enjeux contemporains de la gestion du changement. Dans un deuxième temps, le participant sera initié aux principaux modèles théoriques liés à la gestion stratégique du changement. Finalement, l'étudiant sera confronté aux différents processus liés à la conduite opérationnelle du changement (Leading Change).

##### **GPE6005 Initier et piloter un projet de changement organisationnel**

Ce cours permet aux étudiants de développer une vision globale des différentes dimensions associées à la mise en oeuvre réussie d'un projet de changement organisationnel, dont notamment les dimensions techniques, interpersonnelles et affectives ainsi que la création de sens. En partant d'un cadre théorique et d'une approche pédagogique basés sur l'apprentissage par l'action, chaque étudiant sera invité à initier un projet de changement professionnel dans sa sphère d'activité et à en piloter la mise en oeuvre dans un horizon temporel spécifique en adoptant une démarche propre à susciter l'adhésion convaincue des acteurs concernés.

##### **GRH6007 Gérer la performance**

---

Ce cours permettra aux étudiants d'acquérir des compétences spécifiques en gestion stratégique de la rémunération et de la performance. Dans un premier temps, l'étudiant sera initié aux principes régissant la mesure de la performance individuelle et organisationnelle, c'est-à-dire l'évaluation du rendement et l'évaluation de la performance globale de la firme.

#### **GRH6008 Gérer le développement des compétences**

Lors de ce cours, l'étudiant apprendra comment gérer et développer les compétences des membres d'une organisation. La complexité croissante des emplois sur le marché du travail oblige les gestionnaires RH à mettre en place des pratiques visant le développement des compétences afin que les entreprises deviennent apprenantes, qualifiantes. Pour ce faire, l'apprenant sera amené à approfondir ses connaissances en ce qui a trait aux différentes pratiques de formation, d'évaluation du potentiel humain ainsi que de développement des carrières, et ce, dans un but d'efficacité et d'efficience de l'entreprise.

#### **GRH6009 Gérer la dotation et mobiliser les ressources humaines**

Tous les gestionnaires doivent effectuer une dotation de qualité afin d'acquérir les ressources humaines qui permettront à l'organisation de se distinguer des concurrents. De plus, il faut être capable de mobiliser ces individus pour permettre à l'organisation de performer. Ainsi, la première partie de ce cours portera sur le processus complet de dotation. La deuxième partie quant à elle, traitera des diverses façons de mettre en place des conditions gagnantes ayant pour but la mobilisation des travailleurs.

#### **GRH6010 Gérer les ressources humaines en contexte international et en diversité**

Avec la mondialisation des marchés et la mobilité internationale des ressources humaines, le rôle du gestionnaire RH s'est passablement modifié. Que ce soit en gérant des travailleurs venant de communautés culturelles diverses, de différents âges, de sexe différent, de religions différentes, de nombreux défis attendent les gestionnaires. De plus, plusieurs seront appelés à gérer à l'international et les défis ne seront pas moins grands. Dans la première partie du cours, les étudiants se familiariseront avec les notions de gestion de la diversité. La deuxième partie portera sur la gestion internationale des ressources humaines.

#### **GRH6017 Gérer la rémunération globale**

La gestion de la rémunération globale au sein des organisations est en pleine évolution et tend de plus en plus à s'élargir bien au-delà de la composante strictement pécuniaire. Dans ce cadre élargi, l'ensemble des composantes de l'offre d'emploi doivent être réfléchies et considérées. Ce cours vise à développer chez l'étudiant une compréhension approfondie des principaux enjeux entourant la gestion de la rémunération globale. Plus précisément, ce cours permettra à l'étudiant de développer des compétences spécifiques en gestion stratégique de la rémunération globale. L'étudiant y sera amené à explorer les diverses formes de rémunération (tangibles et intangibles) tout en étant guidé par des principes d'équité et de justice organisationnelle.

#### **MBA6007 La gestion stratégique des ressources humaines**

Le cours vise à faire connaître l'influence de la gestion des ressources humaines sur la performance des entreprises. L'étudiant sera en mesure : de formuler et de mettre en œuvre une stratégie de GRH adaptée à la réalité de l'organisation; de penser de manière stratégique avant d'agir sur une question liée aux ressources humaines; de cerner les questions éthiques concernant la GRH; de gérer le changement organisationnel en contexte de profondes mutations économiques, technologiques et sociales.

Les principaux éléments du contenu sont:

importance de la fonction "ressources humaines" dans la formulation des stratégies, - priorités des dirigeants face aux ressources humaines, - impacts des bouleversements économiques, technologiques et sociaux, - pratiques de gestion des ressources humaines dites "stratégiques".