

Crédits: 30

Présentation

En bref

Ce programme s'insère résolument à l'intérieur d'une réflexion qui se situe à un niveau d'analyse organisationnelle. Il vise à rendre l'étudiant apte à remédier aux problèmes actuels des entreprises en proposant des solutions originales et efficaces.

Objectifs du programme

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. Le programme s'insère résolument à l'intérieur d'une réflexion qui se situe à un niveau d'analyse organisationnelle. Il vise à rendre l'étudiant apte à remédier aux problèmes actuels des entreprises en proposant des solutions originales et efficaces.

Le programme a comme objectifs spécifiques d'amener l'étudiant à :

- approfondir et mettre en pratique les notions acquises dans les cours de premier cycle;
- formaliser un sens d'analyse sur les problématiques et les défis liés à la gestion des ressources humaines et à la gestion du changement dans l'entreprise;
- saisir les transformations et les tendances futures en gestion des ressources humaines et en gestion du changement;
- doter l'étudiant d'une capacité professionnelle d'intervention dans le domaine des ressources humaines et de la gestion du changement.

Tous ces objectifs ont une orientation commune, soit celle de permettre aux étudiants d'utiliser leur potentiel et d'intégrer les connaissances acquises afin de leur procurer une expertise pertinente dans leur pratique future en gestion des ressources humaines et en gestion du changement.

Atouts UQTR

Ce programme est également offert dans certains de nos centres universitaires.
www.uqtr.ca/sfcfhc

Admission

Trimestre d'admission et rythme des études

Automne, hiver.

Le programme est offert à temps complet et à temps partiel. Le rythme des études peut toutefois 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

Base études hors Québec

Être titulaire d'un grade de premier cycle universitaire (baccalauréat nord-américain, licence, ou selon le système LMD, un diplôme de master 1) en sciences de la gestion, en administration, en génie industriel, en comptabilité ou dans une discipline connexe réussit avec une moyenne d'au moins 12/20. Un candidat dont la moyenne se situe entre 11/20 et 12/20 pourra être admis après étude du dossier.

Les candidats possédant un premier cycle universitaire 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.

Structure du programme et liste des cours

DESS en CO et GRH

(Cheminement: 1)

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

Cours optionnels (24 crédits)

L'étudiant suit le cours suivant:

GPE6002 La gestion stratégique du changement

L'étudiant choisit 2 des 4 cours suivants (6 crédits):

GPE6005 Initier et piloter un projet de changement organisationnel

GPE6006 Analyse de cas

MBA6004 Le leadership mobilisateur

MBA6007 La gestion stratégique des ressources humaines

L'étudiant suit les cinq cours suivants (15 crédits):

GRH6007 Gérer la performance

GRH6008 Gérer le développement des compétences

- GRH6009 Gérer la dotation et mobiliser les ressources humaines
- GRH6010 Gérer les ressources humaines en contexte international et en diversité
- GRH6017 Gérer la rémunération globale

Crédits de recherche (6 crédits)

Pour réussir son programme l'étudiant doit réaliser un travail de recherche comptant pour 6 crédits.

GRH en sécurité publique

(Cheminement: 2)

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

Cours optionnels (30 crédits)

Les étudiants du cheminement en sécurité publique doivent suivre les cours suivants (30 crédits):

- COM6002 Médiation en situation d'exception
- DRA6003 Prévention et résolution de conflits en relations de travail
- GPE6006 Analyse de cas
- GRH6001 Gestion, adaptation et défis organisationnels en sécurité publique
- GRH6003 Gestion de la communication interne en séc. publique
- GRH6004 Projet d'intégration en sécurité publique
- GRH6005 Éthique et gestion des ressources humaines
- GRH6006 Projet d'intégration II
- GRH6015 Méthodologie de recherche appliquée en sécurité publique
- MBA6004 Le leadership mobilisateur

Travail de recherche

L'essai s'adresse à tous les étudiants du programme. Il s'agit d'une démarche de type «application» ayant comme objectif la production d'un travail portant sur la gestion des ressources humaines et la gestion du changement.

Cette activité de six crédits fera état de toute la démarche poursuivie (en gestion des ressources humaines et en gestion du changement) par l'étudiant à partir d'une problématique managériale, d'un cadre théorique défini en accord avec son directeur, d'une méthodologie éprouvée et de recommandations devant mener à la prise de décision pour les gestionnaires concernés.

Autres renseignements

Description des activités

COM6002 Médiation en situation d'exception

Connaissance des principaux éléments et concepts de la médiation sociale selon les principes de l'agir communicationnel. Approfondissement de l'analyse de la situation d'exception en fonction des paramètres reliés à la perception, à la circulation de l'information par rapport à l'incertitude, aux structures idéologiques, au temps et à l'espace. Distinction entre la gestion d'urgence et la gestion du risque. Révision des plans en gestion du risque. Diagnostic et propositions de résolution à court terme. Solutions préventives appuyées sur l'agir communicationnel balisant la gestion responsable du risque socialement acceptable.

DRA6003 Prévention et résolution de conflits en relations de travail

Ce cours a pour objectif de décrire et d'analyser les principales approches d'intervention permettant de prévenir et régler divers litiges et conflits susceptibles de survenir en contexte de travail.

La matière suivante est abordée: théories et principes relatifs aux conflits, description et analyse des conflits, approches préventives et correctives de règlement des conflits, aspects conventionnels et non conventionnels des conflits, méthodes et procédures de solutions internes et externes des litiges, médiation des conflits en contexte de travail.

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.

GPE6006 Analyse de cas

Ce cours permet au participant de se confronter à diverses problématiques courantes dans les organisations en transformation. Utilisant une pédagogie axée sur l'analyse de cas, le participant sera appelé à analyser en profondeur une série de cas complexes basés sur des situations vécues. Les cas au programme seront axés sur le domaine d'activité professionnelle des étudiants à qui ils s'adressent (étudiants en gestion du changement, sécurité publique, juristes, etc.).

GRH6001 Gestion, adaptation et défis organisationnels en sécurité publique

Le cours vise à montrer l'importance de la gestion stratégique du changement sur l'efficacité et la pérennité des organisations œuvrant en sécurité publique. L'étudiant sera en mesure : d'évaluer les besoins de renouvellement et d'adaptation de son organisation; de mettre en oeuvre les diverses activités de gestion stratégique du changement afin d'implanter de manière optimale les transformations nécessaires au maintien de l'équilibre organisationnel dans ce type d'organisation; d'assurer un suivi efficace du changement; de développer les compétences stratégiques et politiques nécessaires à la fonction de leader du changement. De plus, l'étudiant sera amené à appliquer chacune des étapes liées à la méthodologie d'intervention à sa propre réalité organisationnelle.

Les principaux éléments de contenu sont : analyse des concepts reliés à la gestion stratégique du changement dans le milieu de la sécurité publique; l'importance du diagnostic organisationnel; l'analyse interne du changement et l'analyse organisationnelle; la préparation des équipes de changement; la cartographie politique des acteurs clés; la construction des plans d'intervention; la gestion des résistances; les aspects individuels du changement; les éléments de leadership; le changement en contexte d'entreprise publique; etc.

GRH6003 Gestion de la communication interne en séc. publique

Ce cours veut permettre à l'étudiant de maîtriser la communication interne en tant qu'outil stratégique au service de la gestion des ressources humaines au sein d'une organisation de sécurité publique. Un cadre conceptuel est proposé afin d'identifier les divers acteurs impliqués au niveau communicationnel ainsi que de bien comprendre leur rôle dans le processus de la communication interne. Ainsi, une réflexion et une application sont proposées afin de bien saisir que le gestionnaire doit impérativement adapter son contenu et les moyens communicationnels aux caractéristiques, aux rôles, aux contributions et aux changements attendus chez les membres de l'organisation.

Les principaux éléments de contenu sont : le processus de la communication – les situations et les objectifs de la communication – les caractéristiques de la cible visée – les stratégies et les moyens de communication ainsi que le contrôle de l'efficacité de la communication.

GRH6004 Projet d'intégration en sécurité publique

Le projet d'intégration a comme objectif de mettre en application les concepts vus en classe. Il s'agit essentiellement d'une application pratique que l'étudiant doit faire sous la supervision d'un professeur.

Les éléments de contenu susceptible de s'y retrouver sont : la gestion stratégique des ressources humaines; la gestion des changements organisationnels; la gestion des compétences et le développement des carrières; la gestion de la communication interne.

GRH6005 Éthique et gestion des ressources humaines

Ce cours permettra de sensibiliser le participant aux nombreux problèmes éthiques inhérents à la profession de gestionnaire. Sans négliger complètement les autres modes de régulation des comportements dans l'organisation, le cours s'intéressera particulièrement à l'éthique organisationnelle et au leadership éthique. L'utilisation de cas pratiques tirés de la réalité des participants facilitera la compréhension.

GRH6006 Projet d'intégration II

Le projet d'intégration a comme objectif de mettre en application les concepts vus en classe. Il s'agit essentiellement d'une application pratique que l'étudiant doit faire sous la supervision d'un professeur.

Les éléments de contenu susceptible de s'y retrouver sont : la gestion stratégique des ressources humaines; la gestion des changements organisationnels; la gestion des compétences et le développement des carrières; la gestion de la communication interne.

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.

GRH6015 Méthodologie de recherche appliquée en sécurité publique

Le cours vise à préparer l'étudiant à la démarche scientifique requise pour la réussite de ses études de 2e cycle. Ainsi, la méthodologie de la démarche scientifique qualitative sera développée. Notamment, les thèmes suivants seront abordés : importance de la recension des écrits, démarche liée à la collecte des données, structure d'une étude de cas.

La démarche associée au séminaire GRH6015 permettra à l'étudiant tant de consolider et d'approfondir ses connaissances reliées au cheminement de la recherche et de ses enjeux que de développer des habiletés de lecture synoptique et analytique et de présentation écrite.

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.

MBA6004 Le leadership mobilisateur

L'objectif de ce cours est d'aider à développer les habiletés personnelles, interpersonnelles et de groupe qui permettent à

l'étudiant d'agir efficacement dans les organisations. Le contenu de cette formation s'organise autour de certaines habiletés de gestion fondamentales.

Les principaux éléments du contenu sont : acquisition d'une connaissance de soi, gestion du stress personnel, solution des problèmes de manière analytique et créative, communication de façon aidante, acquisition du pouvoir et de l'influence, motivation des autres, gestion des conflits de manière constructive, direction des entrevues, habilitation d'autrui et délégation de pouvoir, développement et gestion des équipes de travail efficaces, animation des réunions.

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".