
Certificat en gestion des ressources humaines (paramédics)

2

Personne ressource: Nathalie Lafontaine

Bureau du registraire

5

1 800 365-0922 ou 819 376-5045

0

819 376-5011, poste 3135

www.uqtr.ca

9

Crédits: 30

Présentation

Pour obtenir de l'information au sujet de ce programme, veuillez contacter Madame Anne-Sophie Charlot au 819-376-5011 poste 3157.

Le Certificat en gestion des ressources humaines offre deux cheminements: un régulier et un réservé exclusivement aux paramédics et aux pompiers du Québec (code de programme 2509). Pour s'inscrire dans le cheminement régulier, l'étudiant doit indiquer le code4283.

En bref

Ce programme vise à permettre, par le biais d'une sensibilisation aux dimensions administratives, techniques et comportementales inhérentes à la gestion des ressources humaines en contexte organisationnel, l'acquisition de connaissances de base et le développement d'habiletés dans les domaines du comportement organisationnel, de la gestion du personnel et des relations de travail.

Ce programme s'adresse à toute personne ayant des intérêts ou des responsabilités relatives à la gestion des ressources humaines dans des organisations privées, publiques ou parapubliques.

Atouts UQTR

Baccalauréat par cumul

Pour les fins d'émission d'un grade de bachelier par cumul de certificats, le secteur de rattachement de ce programme est «ADMINISTRATION DES AFFAIRES». Vous retrouverez tous les renseignements concernant les conditions particulières à respecter dans le cadre d'un cheminement de baccalauréat par cumul de certificats en cliquant sur ce lien.

Admission

Trimestre d'admission et rythme des études

Automne, hiver, été.

Ce programme est offert à temps partiel seulement.

Conditions d'admission

Études au Québec

Base DEC

Etre titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en formation générale ou professionnelle ou l'équivalent.

Base universitaire

Avoir réussi sept cours (vingt et un crédits) de niveau universitaire.

Base expérience

Etre âgé d'au moins vingt et un ans, posséder des connaissances appropriées et occuper ou avoir occupé pendant au moins un an une fonction permettant l'acquisition d'une expérience administrative.

Le candidat adulte doit joindre à sa demande d'admission des attestations de son expérience. Le responsable du programme pourra recommander au candidat adulte admissible une ou des activités d'appoint susceptibles de l'aider dans la formation qu'il entreprend.

Etudes hors Québec

Ce programme n'est pas offert aux candidats de l'international.

Structure du programme et liste des cours

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

Cours obligatoires (21 crédits)

ADM1010 Management des organisations
ADM1064 Séminaire de gestion des ressources humaines (GPE1004)
DRT1003 Droit du travail
GPE1003 Comportement organisationnel : groupes et équipes de travail (GPE1012)
GPE1004 Gestion renouvelée des ressources humaines
GPE1012 Comportement organisationnel : l'individu
REI1001 Relations industrielles : défis et perspectives

Cours optionnels (9 crédits)

L'étudiant choisit neuf crédits parmi les cours suivants :

GAE1026 Projet d'application en gestion des ressources humaines I
GPE1005 Comportement organisationnel : changement et intervention (GPE1003 ou GPE1004)
GPE1006 Gestion des ressources humaines en contexte d'entreprises innovantes (GPE1004)
GPE1007 Gestion de la santé et sécurité au travail (GPE1004)
PSI1007 Psychologie industrielle (GPE1004)
REI1002 Administrer la convention collective

Autres renseignements

Règlements pédagogiques particuliers

Pour s'inscrire au cours ADM1064 Séminaire de gestion des ressources humaines, l'étudiant doit avoir réussi les six autres cours obligatoires du programme.

Pour s'inscrire au cours GAE1026 Projet d'application en gestion des ressources humaines I, l'étudiant doit avoir complété au moins 15 crédits du Certificat en gestion des ressources humaines.

Description des activités

ADM1010 Management des organisations

Donner à l'étudiant une vue d'ensemble des diverses dimensions du management dans une approche systémique et lui permettre d'intégrer les différents domaines de façon à en faire l'application pratique dans les organisations.

Évolution de la pensée managériale, l'approche systémique, l'entrepreneur ou le manager et leurs rôles, les particularités de la PME, la stratégie, la structure et la culture organisationnelle, la prise de décision, la résolution de problèmes et la communication.

ADM1064 Séminaire de gestion des ressources humaines (GPE1004)

Ce cours permet d'introduire à la carte, en fonction de l'actualité économique, l'étude de problématiques contemporaines et de pratiques innovatrices en matière de gestion des ressources humaines. A titre d'exemples, on peut noter : l'individualisation des conditions de travail, la gestion de la présence au travail, l'équilibre travail/famille, les nouvelles formes de travail (travail à distance, travail autonome, équipe virtuelle de travail), l'équité salariale, la gestion de la diversité, le stress et l'épuisement professionnel, l'intégration de la main-d'œuvre féminine, l'adaptation aux nouvelles technologies, la gestion participative, la gestion des travailleurs vieillissants.

Ce séminaire fournit donc la possibilité de réfléchir, de discuter et d'accumuler des dossiers relatifs à des problématiques actuelles et d'avenir tout en concrétisant les concepts assimilés à partir d'observations empiriques dans des organisations, ou d'examen critiques de la documentation scientifique résumant des expériences avant-gardistes en gestion des ressources humaines. Chaque séminaire fait l'objet d'une présentation en classe par les étudiants accompagnés par des personnes-ressources provenant de la pratique.

Règlement pédagogique particulier : Pour les étudiants inscrits au programme 4283 Certificat en gestion des ressources humaines, en plus du préalable GPE1004, les étudiants doivent avoir réussi les cours ADM1010, DRT1003, GPE1003, GPE1012 et RE1001.

DRT1003 Droit du travail

Faire connaître à l'étudiant les éléments essentiels du droit du travail.

Notion de contrat individuel de travail. Obligations des parties. Loi des normes du travail : normes salariales, repos et congés, normes de fin d'emploi, normes réglementaires. Les recours en vertu de la loi des normes. Loi sur la santé et la sécurité du travail : droit de refus, retrait préventif, comités, programmes de santé. Aperçu général de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Code du travail : accréditation, négociation, grève et lock-out, médiation, conciliation, arbitrage. Droit du travail et chartes. Aperçu général des lois fédérales.

GAE1026 Projet d'application en gestion des ressources humaines I

Favoriser l'intégration et l'approfondissement des connaissances acquises par l'application de celles-ci à des problèmes concrets en gestion des ressources humaines. Perfectionner la capacité d'analyse, de synthèse et de prise de décision, les habiletés techniques et la maîtrise de la communication orale.

L'étudiant propose et réalise un projet se rapportant à sa spécialisation, sous la supervision d'un enseignant oeuvrant dans ce domaine.

Règlement pédagogique particulier : Pour s'inscrire à cette activité, l'étudiant doit avoir complété au moins 54 crédits du programme, incluant un cours de concentration.

GPE1003 Comportement organisationnel : groupes et équipes de travail (GPE1012)

Ce cours développe chez l'étudiant des aptitudes à gérer efficacement des équipes de travail (équipe naturelle de travail, équipe de projet, équipe semi-autonome, etc.) dans divers contextes organisationnels. La personne en formation s'initie, en tant que membre ou gestionnaire, au fonctionnement du groupe de travail tant au plan de la tâche qu'au plan relationnel. Elle se familiarise avec des outils de diagnostic et d'intervention en contexte d'équipe de travail. Elle apprend à se situer par rapport à ce cadre de gestion et à développer les habiletés nécessaires pour œuvrer dans ce type d'environnement.

Diverses problématiques de la vie contemporaine des groupes de travail sont analysées dans la perspective de saisir les nouveaux défis auxquels les gestionnaires d'équipes sont confrontés. Les notions d'équipes s'infèrent des changements et des tendances qui s'opèrent actuellement dans les organisations de toutes tailles, tant au plan national qu'international.

GPE1004 Gestion renouvelée des ressources humaines

Ce cours vise l'acquisition des connaissances de base et le développement de compétences en GRH chez l'ensemble des participants qui feront une carrière dans les diverses fonctions de gestion retrouvées dans les organisations contemporaines (marketing, finance, systèmes d'information, gestion des opérations, etc.) ainsi que dans d'autres contextes organisationnels (PME, gestion de projets, travailleurs autonomes). La participation au cours devrait donc habiliter les participants à gérer avec efficacité, efficience et équité les situations associées aux diverses étapes du cycle d'emploi.

Les étapes englobent une série de pratiques de GRH associées à : la préparation, la planification, l'organisation et la conception des postes de travail; la sélection des collaborateurs et des employés (recrutement, sélection et accueil); l'identification et la

satisfaction opérationnelle de leurs besoins en formation; la gestion et l'évaluation de leur rendement au travail; la reconnaissance financière (individuelle et d'équipe) et non financière de leurs contributions; leur implication et leur participation à la gestion de leur unité administrative, au diagnostic organisationnel et à la gestion des employés problèmes.

GPE1005 Comportement organisationnel : changement et intervention (GPE1003 ou GPE1004)

Le cours vise à former des managers compétents en gestion humaine. A partir des fondements des sciences du comportement organisationnel, l'étudiant apprend les approches, les théories et les modèles principalement utilisés pour l'étude et l'analyse des variables organisationnelles.

Contenu cognitif : introduction au changement et au développement organisationnels (histoire, concepts, valeurs), le changement organisationnel planifié (concepts, modèles, agents et stratégies), l'approche systémique et la recherche/action, les interventions et l'évaluation du changement et du développement organisationnel. Contenu attitudinal : sensibilisation aux valeurs humanistes, démocratiques et d'efficacité organisationnelle. Contenu comportemental : capacité de diagnostiquer et d'intervenir efficacement dans les problèmes de gestion humaine, au plan intégré des individus, des groupes et des organisations.

GPE1006 Gestion des ressources humaines en contexte d'entreprises innovantes (GPE1004)

Ce cours vise à développer chez l'étudiant l'autonomie professionnelle au niveau des pratiques en GRH telles que : comment réaliser une entrevue de sélection et d'évaluation performante, comment développer un plan de communication organisationnelle mobilisant, comment réaliser un plan stratégique de formation qualifiante et continue en entreprise, comment établir un processus de rémunération équitable et mobilisant, comment évaluer un climat de travail et mesurer les indicateurs de performance RH, comment gérer les parcours professionnels et comment rendre une organisation apprenante en contexte de PME publique innovante.

Le cours mise sur une approche active basée sur l'apprentissage de cadres intégrateurs, la mise en situation, la simulation et le jeu de rôle. Ce cours implique également l'introduction des pratiques les plus contemporaines (ex. : le "coaching", l'autoformation) de même que l'utilisation de bases de données informatisées et la navigation sur Internet. L'étudiant sera également familiarisé avec les logiciels RH utilisés en contexte d'affaires.

GPE1007 Gestion de la santé et sécurité au travail (GPE1004)

Développer chez l'étudiant une vision globale, structurée et intégrée de la gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) et le sensibiliser à l'importance de faire de la SST une valeur de société. Connaître le régime québécois de SST, ses obligations légales, les intervenants, les ressources, les structures, les mécanismes et les moyens de participation en SST qui s'appliquent aux organisations du Québec. Réfléchir sur le rôle des personnes-ressources en SST oeuvrant dans les entreprises. Prendre conscience des défis, enjeux et retombées positives associés à la mise en oeuvre d'une gestion efficace et diligente de la SST. Identifier les stratégies gagnantes en matière de SST, les conditions d'efficacité des mesures préventives et l'importance de la promotion d'une forte culture de la SST. Explorer les diverses stratégies et les modes d'intervention en SST.

L'étudiant se familiarisera avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et leurs principaux règlements, notamment, le règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) ainsi qu'avec les concepts, les programmes et les différentes activités et systèmes de gestion de la SST. Au terme de ce cours, l'étudiant sera en mesure de participer à la mise en application en milieu de travail des principales activités de la gestion de la SST.

GPE1012 Comportement organisationnel : l'individu

Ce cours vise à développer chez l'étudiant les habiletés personnelles, interpersonnelles et conceptuelles nécessaires pour assumer efficacement un rôle de direction au sein d'une entreprise. Dans le cadre de ce cours, l'étudiant sera tout d'abord appelé à développer certaines habiletés personnelles qui lui permettront d'intégrer les éléments d'une gestion active de soi. L'étudiant développera aussi des habiletés interpersonnelles qui permettent à un dirigeant, quel que soit le niveau qu'il occupe dans l'entreprise, de communiquer de façon aidante avec ses collaborateurs, d'exercer une influence positive dans son milieu de travail, de motiver et de mobiliser les employés, de négocier gagnant/gagnant, de gérer efficacement les conflits interpersonnels et de piloter le changement organisationnel en tenant compte des aspects humains de l'organisation. Enfin, tout au long de sa formation, l'étudiant développera des habiletés conceptuelles qui lui permettront de diagnostiquer divers problèmes associés à la direction des personnes et d'élaborer des interventions pouvant satisfaire à la fois les objectifs de l'organisation et les besoins de développement des employés.

Le gestionnaire (fonctions et défis; apprentissage du comportement organisationnel; éthique; leadership), la gestion des individus dans l'organisation (caractéristiques de l'individu; motivation; renforcement et récompenses; conception des tâches, fixation des objectifs et aménagement du temps de travail), la gestion des groupes (dynamique du groupe; dynamique intergroupes), la gestion des organisations (caractéristiques et conception de l'organisation; culture organisationnelle), la gestion des processus

organisationnels (prise de décision; négociation; communication et conflits; pouvoir et politique), la gestion dans un environnement dynamique (changement planifié et développement organisationnel; gestion du stress; planification de carrière), la gestion des dimensions internationales et multiculturelles du comportement organisationnel (dimensions internationales; culture; diversité culturelle; méthodes comparatives de gestion et de comportement organisationnel).

PSI1007 Psychologie industrielle (GPE1004)

Initier l'étudiant aux connaissances de base sur lesquelles s'appuie l'utilisation des tests psychologiques en sélection du personnel et le rendre capable d'évaluer l'utilité fonctionnelle de ces outils. Permettre à l'étudiant d'avoir un contact avec la pratique réelle du "testing" et les principaux règlements pouvant s'y rattacher. Initier l'étudiant aux connaissances de base des entrevues de sélection et d'évaluation et lui fournir l'occasion d'appliquer ces notions en conduisant lui-même une entrevue de sélection et une entrevue d'évaluation. Développer chez l'étudiant des habiletés de communicateur.

Permettre à l'étudiant d'améliorer sa maîtrise d'un certain nombre d'outils développés par la psychologie industrielle et reliés à ses futures fonctions de gestionnaire. Les tests et la sélection du personnel : rationnel d'utilisation et utilité fonctionnelle, types de tests, choix d'un test, procédure de validation, aspects légaux, utilisation, illustration pratique. Différents types d'entrevues (embauche, évaluation, discipline, départ, etc.) : processus psychologiques sous-jacents, préparation et conduite de l'entrevue, illustration pratique, etc.

REI1001 Relations industrielles : défis et perspectives

Développer chez l'étudiant des aptitudes à l'analyse et à la pratique des relations industrielles en tenant compte de situations fondamentales inhérentes à ce domaine. Initier l'étudiant aux forces et aux faiblesses du système de relations industrielles en plaçant l'importance sur les instances associatives présentes dans les organisations. Familiariser l'étudiant avec le contexte historique, social et économique propre à la discipline.

Divers modèles de relations industrielles appliqués à l'organisation (modèles systémique, stratégique et relationnel) sont analysés dans la perspective de saisir les nouveaux défis auxquels les organisations sont confrontées. Les notions étudiées s'infèrent des changements et des tendances qui s'opèrent dans ce champ professionnel au niveau national et international.

REI1002 Administrer la convention collective

Ce cours spécifiquement consacré aux innovations en milieu syndiqué, met l'accent sur le développement d'habiletés en lien avec les nouveaux défis que posent l'aménagement des conventions collectives et le renouvellement des processus de négociation.

Le développement de nouveaux partenariats patronal-syndical, l'élaboration d'un contrat social, la mise en place d'un comité conjoint de relations de travail, la conduite d'une négociation collective raisonnée, le développement d'une nouvelle flexibilité dans les conventions collectives. Comparaison des pratiques nationales et internationales.