

Crédits: 30**Présentation**

Ce programme est disponible entièrement à distance.

Ce programme est offert au campus de Drummondville. Pour s'inscrire à ce programme au campus de Trois-Rivières, le code de programme est 4283. Pour s'inscrire à ce programme au campus de Joliette, le code de programme est 4595.

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

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. Ce programme est offert à temps partiel.

Conditions d'admission**Études au Québec**

Base études au Québec

Être 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

Posséder des connaissances appropriées et occuper ou avoir occupé pendant au moins un an une fonction permettant l'acquisition d'une expérience administrative. Pour le candidat adulte admissible dont on n'aura pu établir à l'aide du dossier qu'il possède des connaissances suffisantes, des cours d'appoint ainsi que le cours RSE1001 Réussir ses études : reconnaître et consolider ses compétences pourront lui être imposés.

Études hors Québec

Base études hors Québec

Être détenteur d'un diplôme d'études préuniversitaires totalisant 13 années;

OU

d'un diplôme d'études préuniversitaires totalisant 12 années et une année d'études universitaires (à moins d'ententes conclues avec le Gouvernement du Québec, tous les candidats, ayant 12 ans de scolarité devront compléter une année de mise à niveau);

OU

d'un baccalauréat de l'enseignement secondaire français (général ou technologique).

Structure du programme et liste des cours

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

Cours obligatoires (27 crédits)

| | |
|---------|--|
| GPE1004 | Gestion renouvelée des ressources humaines |
| GPE1005 | Comportement organisationnel : changement et intervention (GPE1003 ou GPE1004) |
| GPE1012 | Comportement organisationnel : l'individu |
| GRH1001 | Dotation en personnel (GPE1004) |
| GRH1002 | Formation et développement des compétences (GPE1004) |
| GRH1003 | Fondements en gestion stratégique des ressources humaines (GPE1004) |
| GRH1004 | Gestion de la rémunération (GPE1004) |
| GRH1005 | Développement de la fonction ressources humaines (GPE1004) |
| REI1002 | Administrer la convention collective |

Cours optionnels (3 crédits)

L'étudiant choisit 1 cours (3 crédits) parmi les 2 cours suivants:

| | |
|---------|--|
| GPE1003 | Comportement organisationnel : groupes et équipes de travail (GPE1012) |
| REI1001 | Relations industrielles : défis et perspectives |

Autres renseignements

Description des activités

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.

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).

GRH1001 Dotation en personnel (GPE1004)

Le but de ce cours est de permettre aux étudiants d'acquérir les compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) approfondies propres au processus de dotation, c'est-à-dire le recrutement, la sélection et l'intégration du personnel nouvellement embauché.

En empruntant une approche à la fois théorique et pratique, les activités prévues dans ce cours permettront aux étudiants de comprendre la portée stratégique de la dotation en personnel et les enjeux qui s'y attachent, et de pratiquer l'application de techniques en la matière.

A l'issue de ce cours, les étudiants sauront réaliser, de façon systématique et professionnelle, toutes les étapes préalables et les étapes nécessaires à la dotation en personnel.

GRH1002 Formation et développement des compétences (GPE1004)

Le but de ce cours est de développer chez l'étudiant une compréhension approfondie du rôle stratégique de la formation. Ce cours vise également à familiariser l'étudiant avec le rôle des institutions fédérales et provinciales dans le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre.

A l'issue de ce cours, les étudiants sauront réaliser, et de façon systématique, l'identification et l'analyse des besoins en formation (individuels et organisationnels), le design de la formation, la conception de la formation, la diffusion de la formation, le transfert des apprentissages et l'évaluation qualitative et quantitative des programmes de formation et leurs effets sur le développement des compétences, la performance et l'employabilité du personnel.

GRH1003 Fondements en gestion stratégique des ressources humaines (GPE1004)

Le but de ce cours est d'amener l'étudiant à comprendre les enjeux stratégiques liés à la gestion des ressources humaines et ses

principaux rôles dans la formulation et le soutien des orientations stratégiques de l'organisation.

Il s'agit d'amener l'étudiant à développer ses compétences dans la gestion des interactions entre toutes les activités de gestion des ressources humaines et la stratégie de l'organisation dans une perspective appliquée et processuelle.

GRH1004 Gestion de la rémunération (GPE1004)

Ce cours sert à sensibiliser l'étudiant à l'évolution de la place occupée par la rémunération dans les organisations contemporaines, aux dimensions stratégiques de la rémunération et à l'importance d'une politique de gestion de la rémunération globale.

Plus spécifiquement, le cours vise à développer chez l'étudiant les compétences en gestion stratégique de la rémunération, en conception de programmes en rémunération cohérents et équitables, en pratiques de la rémunération (directe et indirecte) en configuration de ces pratiques selon les catégories d'emploi et la nature des organisations.

GRH1005 Développement de la fonction ressources humaines (GPE1004)

Le but de ce cours est de préparer l'étudiant finissant aux responsabilités nouvelles et accrues des professionnels en gestion des ressources humaines quel que soit le cheminement de carrière envisagé (spécialiste ou généraliste en gestion des ressources humaines), tout en le sensibilisant au nouveau partenariat entre différents acteurs (employés, gestionnaires, haute direction, syndicats, collectivité, associations, etc.) et professionnels en gestion des ressources humaines.

Ce cours vise également à donner à l'étudiant les connaissances approfondies sur l'ensemble du système de gestion des ressources humaines et ses interactions avec les autres systèmes organisationnels selon une optique intégrée et prévisionnelle. De plus, l'étudiant saura utiliser les concepts et outils de gestion des ressources humaines dans le cadre de la politique générale des organisations, tant privées que publiques, à l'échelle régionale, nationale ou internationale.

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.