

Structure du programme et liste des cours

Avec essai

(Cheminement: 1)

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

Cours obligatoires (24 crédits)

L'étudiant suit les huit cours suivants (24 crédits):

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).

GPE6023 - Enjeux contemporains en RH

Ce cours s'adresse à tous ceux qui sont préoccupés par les défis que devront relever les spécialistes de la gestion des ressources humaines dans un monde en constante évolution. Dans un premier temps, l'étudiant sera initié aux différentes réalités et enjeux stratégiques auxquels devront faire face les spécialistes de la gestion des ressources humaines et les organisations telles que par exemple, les phénomènes associés à l'intelligence artificielle (IA) et la digitalisation de la GRH ; le télétravail et la supervision à distance ; la GRH verte ; etc. Dans un deuxième temps, fournir à l'étudiant un cadre d'analyse et d'intervention lui permettant d'œuvrer stratégiquement dans ces nouveaux contextes GRH transformés.

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 (tangible et intangible) 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".