

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

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).

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

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.).

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".

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

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 élargie, 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.

Cours optionnels (24 crédits)

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

L'étudiant suit le cours suivant:

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).

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

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.).

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 oeuvre 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".

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

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 élargie, 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.

Cours optionnels (24 crédits)

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

L'étudiant suit le cours suivant:

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).

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

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.).

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".

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

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.