Personne ressource: Raphaëlle Morin

819 376-5011, poste 3107

Bureau du registraire
1 800 365-0922 ou 819 376-5045
www.uqtr.ca

Structure du programme et liste des cours

03 Gestion du capital humain

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

Cours obligatoires (6 crédits)
L'étudiant suit les 2 cours suivants (6 crédits):

GAE6002 - Méthodologie de la recherche
Ce cours présente les fondements, les applications et les étapes d'une démarche scientifique d'avancement de connaissances, de résolution de problème, d'amélioration de la pratique et d'intervention en management des organisations. Dans cette optique, le cours se veut multidisciplinaire, favorise des raisonnements déductif, inductif et abductif et mobilise à la fois les approches quantitatives et qualitatives dans des situations d'apprentissages pratiques permettant l'appropriation des concepts et leur application. Il s'agit de préparer les étudiants à mener à bien leur projet de recherche depuis l'identification d'une problématique jusqu'à la diffusion des nouvelles connaissances, en passant par les considérations d'ordre épistémologique, conceptuel, méthodologique, empirique, analytique et éthique.

MBA6002 - L'analyse de données
Le cours se veut une démarche combinant les approches quantitatives et qualitatives d'analyses de données, selon les exigences des problématiques étudiées et des méthodologies utilisées. L'étudiant est confronté aux deux grandes approches qui suivent afin d'atteindre les objectifs du cours : - la démarche inductive qui aide à montrer et à extraire les formes dominantes qui existent dans un ensemble considérable de données et - la démarche déductive qui permet de quantifier et de tester des relations déjà connues ou issues de la démarche précédente.

Rappels essentiels en statistiques mathématiques, le modèle de régression simple et multiple ainsi que son importance en gestion, spécifications et applications du modèle général de régression, l'économétrie avancée et sa pratique effective dans le monde des affaires et de l'économie, les données qualitatives et leur analyse, l'analyse inductive de l'information, les méthodes d'analyse factorielle, les autres méthodes : typologique, corrélation canonique.

Cours optionnels (15 crédits)
L'étudiant choisit deux cours parmi les suivants (6 crédits):

GPE6003 - Lectures dirigées en gestion stratégique du changement
Les étudiants ayant déjà une formation initiale en gestion stratégique du changement seront appelés à choisir ce cours. Accompagné par un professeur du département des sciences de la gestion, l'étudiant pourra approfondir un thème relié à la gestion stratégique du changement. Sous forme de lectures dirigées, l'étudiant pourra choisir des thématiques contemporaines en gestion stratégique du changement telles que: la gestion du changement en contexte international; les effets des technologies sur les organisations; la gestion du changement dans un contexte de diversité; les effets du changement sur la santé au travail; les problématiques reliées aux fusions et acquisitions; etc.

GRH6018 - Lectures dirigées en gestion du capital humain I

Sous la direction d'un professeur, l'étudiant effectue une série de lectures portant sur des textes qui sont connexes au sujet, anticipé ou déjà déterminé, de son mémoire de maîtrise. Cette activité à caractère individuel est ponctuée de plusieurs rencontres entre l'étudiant et le professeur au cours du trimestre. L'évaluation doit être basée sur au moins un travail écrit, typiquement un résumé critique des lectures effectuées dans le cadre de cette activité.

GRH6019 - Lectures dirigées en gestion du capital humain II

Sous la direction d'un professeur, l'étudiant effectue une série de lectures portant sur des textes qui sont connexes au sujet, anticipé ou déjà déterminé, de son mémoire de maîtrise. Cette activité à caractère individuel est ponctuée de plusieurs rencontres entre l'étudiant et le professeur au cours du trimestre. L'évaluation doit être basée sur au moins un travail écrit, typiquement un résumé critique des lectures effectuées dans le cadre de cette activité.

L'étudiant choisit 3 cours parmi les suivants (9 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).

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.

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 (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".