

Programme court de 2e cycle en gestion des personnes en milieu de travail - 0340

CRÉDITS :

15 crédits, Deuxième cycle

DIPLÔME :

Programme court de deuxième cycle en gestion des personnes en milieu de travail

OBJECTIFS :

Le programme court de deuxième cycle en gestion des personnes en milieu de travail vise à ce que l'étudiante ou l'étudiant puisse acquérir des connaissances et des habiletés propres au développement d'une compétence professionnelle en gestion des personnes en milieu organisationnel. Le programme veut cerner à la fois les connaissances générales et les savoir-faire concrets.

Le programme vise à développer une meilleure compréhension de la complexité de la dimension humaine des organisations et de la problématique de la relation entre les objectifs organisationnels et ceux des individus et des groupes qui composent les organisations. Il permet aussi de développer des habiletés pour agir efficacement auprès des personnes.

Plus précisément, il vise à :

- développer ses capacités d'analyse et de synthèse, tout en favorisant les liens pertinents entre le vécu professionnel et les connaissances scientifiques reliées au domaine de la gestion des personnes en milieu de travail;

- évaluer de façon critique les pratiques organisationnelles en matière de gestion des personnes en milieu de travail.

INFORMATION SUR L'ADMISSION :

Lieu d'enseignement	Régime	Trimestres d'admission			Étudiants étrangers		
		Aut.	Hiv.	Été	Aut.	Hiv.	Été
Campus de Rimouski	TC	✓	✓	✓			
	TP	✓	✓	✓			
Campus de Lévis	TC	✓	✓	✓			
	TP	✓	✓	✓			
Côte-Nord	TP	Démarrage par cohorte					

TC : Temps complet
TP : Temps partiel

Notes sur l'admission

Pour plus d'informations concernant la formation hors campus, communiquez avec le Service de la formation continue au 1 800 511-3382, poste 1818 ou par courriel à l'adresse suivante : formationcontinue@uqar.ca

CONDITIONS D'ADMISSION :

Base études universitaires

Les titulaires d'un baccalauréat en administration, en relations industrielles, en administration publique, en administration des affaires ou possédant une formation jugée équivalente, obtenu avec une moyenne cumulative d'au moins 3,2 sur 4,3 sont admissibles au programme court en gestion des personnes en milieu de travail. Les candidats présentant une moyenne cumulative entre 2,5 et 3,2 sur 4,3 pourraient être admis sous certaines conditions.

Les titulaires d'un baccalauréat dans une autre discipline, obtenu avec une moyenne cumulative d'au moins 3,2 sur 4,3 sont également admissibles au programme. Toutefois, ceux-ci pourraient se voir imposer une scolarité probatoire n'excédant pas neuf crédits. Les candidats présentant une moyenne cumulative entre 2,5 et 3,2 sur 4,3 pourraient être admis sous certaines conditions.

Les dossiers de demande d'admission devront inclure une lettre de motivation d'environ 500 mots, dans laquelle la personne candidate décrira les raisons qui la motivent à présenter une demande d'admission à ce programme.

La scolarité probatoire sera déterminée en fonction du dossier universitaire et de l'expérience de travail de l'étudiante ou de l'étudiant et les cours imposés seront choisis parmi les cours suivants :

ADM10014 Management (3 cr.)
GRH11014 Aspects humains des organisations (3 cr.)

GRH12014 Gestion des ressources humaines (3 cr.)
GRH13014 Droit du travail (3 cr.)

Base expérience

Les professionnels en situation de travail dans le domaine de la gestion des personnes dont l'expérience et les connaissances sont jugées importantes et pertinentes, et qui possèdent un grade de premier cycle (baccalauréat) obtenu avec une moyenne cumulative d'au moins 2,8 sur 4,3, pourront être admissibles. Ils pourraient se voir imposer une scolarité probatoire n'excédant pas neuf crédits. Les candidats présentant une moyenne cumulative entre 2,5 et 2,8 sur 4,3 pourraient être admis sous certaines conditions.

Les dossiers de demande d'admission devront inclure une lettre de motivation d'environ 500 mots, dans laquelle la personne candidate décrira les raisons qui la motivent à présenter une demande d'admission à ce programme.

La scolarité probatoire sera déterminée en fonction du dossier universitaire et de l'expérience de travail de l'étudiante ou de l'étudiant et les cours imposés seront choisis parmi les cours suivants :

ADM10014 Management (3 cr.)
GRH11014 Aspects humains des organisations (3 cr.)
GRH12014 Gestion des ressources humaines (3 cr.)
GRH13014 Droit du travail (3 cr.)

PLAN DE FORMATION :

15 crédits à suivre parmi les suivants :

ETH74196 Éthique et gestion (3 cr.)
GPE61018 Approches théoriques en gestion des personnes (3 cr.)
GPE64018 Gestion des personnes dans la complexité (3 cr.)
GPE64118 Le gestionnaire et son profil de gestion (3 cr.)
GPE64318 Climat organisationnel : analyse et pratiques de gestion (3 cr.)
GPE67121 Gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les organisations (3 cr.)
GPE74018 Gestion et consolidation des équipes de travail (3 cr.)
GPE74518 La gestion du bien-être au travail : rôles et responsabilités des acteurs (3 cr.)
ou GPE74621 La gestion du bien-être au travail : démarche préventive (3 cr.)
GPE76018 Aspects légaux en gestion des personnes (3 cr.)
ou GPE67021 Aspects légaux de l'équité, la diversité et l'inclusion en organisation (3 cr.)
Modification approuvée par le décanat des études (décembre 2021).

ETH74196**Éthique et gestion**

Objectif : Connaître la problématique de la réflexion éthique actuelle et des principaux concepts opératoires utilisés.

Contenu : Microéthique et macroéthique : liens et tensions entre ces deux champs de réflexion. Questions soulevées par l'éthique appliquée à la gestion. Rappel des principaux modèles véhiculés dans les philosophies de gestion auxquelles on se réfère le plus fréquemment. Identification et analyse des enjeux éthiques présents dans ces modèles à partir des pratiques, des normes, des valeurs et des éléments de légitimation qu'on y retrouve. Critique des valeurs personnelles, professionnelles, organisationnelles et sociétales impliquées dans ces modèles et examen de leur impact sur les normes, les pratiques et les personnes touchées par elles. Discussions des éléments de légitimation qu'ils contiennent.

GPE61018**Approches théoriques en gestion des personnes**

Objectif : Connaître les théories et les modèles spécifiques appliqués à la gestion des personnes et à la place de l'être humain au sein des organisations

Contenu : Évolution des théories et des modèles d'organisation et de gestion des personnes. Théorie de la contingence, analyses métathéoriques, analyse paradigmatique, métaphores de l'organisation, management critique, approches postmodernes, approches de la modernité liquide, approche de de la complexité. Modes en gestion, choix stratégiques particuliers de gestion des personnes, « lean » management, gestion par les valeurs, maximisation de la valeur des actionnaires par la GRH stratégique.

GPE64018**Gestion des personnes dans la complexité**

Objectif : Favoriser le développement du jugement professionnel des étudiants par la connaissance de la diversité des différentes théories qui rendent intelligible l'être humain

Contenu : Examen de certaines conceptions de l'humain, notamment à travers les disciplines suivantes : éthologie humaine, science économique, psychologie, sociologie, psychosociologie, philosophie et paradigme de la complexité. Démarches réflexives et études de cas.

GPE64118**Le gestionnaire et son profil de gestion**

Objectif : Prendre conscience de sa réalité personnelle, pour mieux satisfaire ses propres besoins en harmonie avec ceux des autres dans son milieu de travail

Contenu : Exploration et développement des habiletés suivantes : meilleure

connaissance de soi, capacité de saisir davantage la réalité des personnes côtoyées quotidiennement; intégration dans sa propre vie des dimensions intuitives, affectives, physiques et intellectuelles; capacité d'explorer de nouveaux comportements dans sa vie professionnelle et sa relation aux autres, et d'arrêter par la suite des choix judicieux et utiles; capacité de bien saisir ses besoins personnels et d'en négocier la satisfaction dans le respect des autres; capacité d'introspection et de remise en question; capacité de faire confiance en son potentiel et de reconnaître ses véritables limites Compréhension des mécanismes de santé psychologique au travail; moyens que chacun utilise pour entrer en contact et communiquer avec les autres; compétences émotionnelles; posture de coach en milieu de travail; profil de leader; capacité d'introspection et de remise en question. Démarche organisée autour de quatre moments particuliers qui constituent les étapes de base de l'expérimentation, soit : la prise de conscience, la mobilisation, l'action/intervention et l'intégration des apprentissages.

GPE64318**Climat organisationnel : analyse et pratiques de gestion**

Objectif : Analyser, les facteurs organisationnels qui influencent le climat de travail. Permettre de mieux saisir la complexité des liens entre la personne, le travail et l'organisation ainsi que les difficultés inhérentes à la conciliation des intérêts individuels et organisationnels.

Contenu : Connaissances interdisciplinaires relatives à l'évolution des valeurs, des attentes, des attitudes et des besoins des employeurs et des employés en milieu de travail. Évolution de l'organisation du travail, des formes d'emploi et des conditions de travail et conséquences sur le climat de travail. Analyse et critique des valeurs, des attitudes, des attentes et des besoins portés par les organisations, en tant qu'employeurs, et par les personnes qui y œuvrent. Réflexion sur la relation entre les personnes et l'organisation, sur le sens et la valeur du travail, sur l'engagement, sur l'implication au travail et sur la mobilisation des personnes. Réflexion sur les pratiques organisationnelles influençant le climat de travail. Complexité des liens entre personne, travail et organisation; impacts sur le climat de travail.

GPE67021**Aspects légaux de l'équité, la diversité et l'inclusion en organisation**

Objectif : Comprendre les aspects légaux de la gestion de la diversité de la main-d'oeuvre en milieu de travail.

Contenu : Charte canadienne des droits et libertés. Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Protection contre la discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail. Jurisprudence. Loi sur l'équité en matière d'emploi. Lois sur l'accès à

l'égalité en emploi dans les organismes publics.

GPE67121**Gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les organisations**

Objectif : Comprendre les enjeux de la diversité du personnel dans les organisations.

Contenu : Approches de la gestion de la diversité. Analyse de la composition de la main-d'oeuvre dans l'organisation. Identification des biais cognitifs et analyse de leurs impacts en matière de discrimination et d'inclusion. Culture organisationnelle favorable à la diversité. Plans d'action EDI. Pratiques inclusives de gestion des personnes et défis dans leur mise en oeuvre : dotation, formation, gestion des carrières, conditions de travail, développement organisationnel.

GPE74018**Gestion et consolidation des équipes de travail**

Objectif : Développer les habiletés essentielles à la conduite et à la consolidation d'équipes de travail, en tenant compte des objectifs organisationnels et des compétences des membres de l'équipe

Contenu : Principaux facteurs de performance et d'inefficacité : éléments du contexte de création et du fonctionnement d'une équipe et des conditions critiques affectant sa performance. Facteurs déterminants les comportements dans le contexte d'équipe de travail. Phases de développement d'une équipe de travail et problèmes types. Habiletés, d'intervention et d'animation dans les divers types de réunions (réunions d'information, de consultation, de prise de décision collective...). Méthodes et techniques de consolidation d'équipes : clarification des tâches et négociation des rôles et des normes de fonctionnement, gestion des désaccords et des conflits, principales techniques de créativité, méthodes d'évaluation de la performance des équipes de travail.

GPE74518**La gestion du bien-être au travail : rôles et responsabilités des acteurs**

Objectif : Étudier les sources de souffrance au travail et hors travail pouvant affecter les personnes en emploi et les organisations selon trois acteurs organisationnels : employés, employeur et syndicat

Contenu : Responsabilité des organisations en matière de gestion du bien-être au travail (exigences, implications, conséquences et conditions de succès, éléments générant de la souffrance au travail). Études des conditions de travail et d'emploi sources de souffrance ou de bien-être au travail, et des pratiques organisationnelles et syndicales au regard des personnes qui présentent des besoins particuliers en milieu de travail. Approches sociologiques, psychologiques et légales.

GPE74621**La gestion du bien-être au travail : démarche préventive**

Objectif : Se familiariser avec une démarche préventive de la souffrance au travail favorisant le bien-être des personnes en emploi.

Contenu : Notion de bien-être, souffrance et santé mentale au travail. Caractéristiques et impacts, principales atteintes. Évaluation de l'ampleur des problèmes, identification des situations et des facteurs de risque. Stratégie de gestion de la prévention et de l'intervention, programmes de santé et mieux-être en entreprise : pratiques organisationnelles reconnues, intervention à la suite d'un retour au travail, intervention lors d'une situation de harcèlement au travail, rôle des gestionnaires et la gestion des ressources humaines comme levier pour la prévention, importance de l'environnement de travail.

GPE76018**Aspects légaux en gestion des personnes**

Objectif : Comprendre l'encadrement légal propre à la gestion des personnes en milieu de travail, en milieu syndiqué et non syndiqué

Contenu : Étude des aspects légaux qui encadrent la relation individuelle et les rapports collectifs du travail : développement de compétences en gestion des personnes selon le cadre légal en vigueur; mises en situation et résolution d'études de cas