

Programme court de 1er cycle en gestion des ressources humaines - 0977

CRÉDITS :

15 crédits, Premier cycle

DIPLÔME :

Programme court de premier cycle en gestion des ressources humaines

OBJECTIFS :

Objectif général

Développer les connaissances de base et les habiletés nécessaires à l'analyse de problématiques reliées à la gestion des personnes en milieu de travail.

Objectifs spécifiques

Initier aux différents facteurs ayant un impact sur la gestion des personnes en milieu de travail, que ce soit en termes de comportement humain (dynamique des relations humaines, dynamique du travail d'équipe, etc.), de comportement organisationnel, de droit du travail (conventions collectives et cadre législatif) ou de dotation du personnel.

INFORMATION SUR L'ADMISSION :

Lieu d'enseignement	Régime	Trimestres d'admission			Étudiants étrangers		
		Aut.	Hiv.	Été	Aut.	Hiv.	Été
Campus de Rimouski	TP	✓	✓				
Campus de Lévis	TP	✓	✓	✓			
Formation à distance	TP	✓	✓	✓			

TP : Temps partiel

CONDITIONS D'ADMISSION :

Base collégiale

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou l'équivalent.

Base études universitaires

Avoir réussi un minimum de cinq (5) cours universitaires (15 crédits) au moment du dépôt de la demande d'admission.

Base expérience

Posséder des connaissances appropriées et une expérience d'au moins deux (2) ans, dont une (1) année en continu, dans un domaine connexe à l'administration.

PLAN DE FORMATION :

Les quatre (4) cours suivants :

GRH11014	Aspects humains des organisations (3 cr.)
GRH12014	Gestion des ressources humaines (3 cr.)
GRH13014	Droit du travail (3 cr.)
GRH24014	Gestion de la santé et de la sécurité du travail (3 cr.)

Un cours optionnel (3 crédits) parmi les suivants :

GRH21421	Gestion du rendement et de la performance (3 cr.)
GRH21918	Dotation du personnel (3 cr.)
GRH33021	Analyse et gestion des changements avec les ressources humaines (3 cr.)

Nouvelle version approuvée par le décanat des études (mars 2022).

GRH11014

Aspects humains des organisations

Objectif : Connaître les principaux déterminants psychologiques et les processus fondamentaux régissant le comportement de la personne au travail.

Contenu : Comportement organisationnel : définition et fondements scientifiques. Caractéristiques individuelles et conséquences sur le comportement au travail : variables démographiques, traits de personnalité, valeurs, attitudes, perceptions, apprentissage, émotions (intelligence émotionnelle); contrat psychologique; satisfaction au travail, engagement organisationnel et implication au travail, motivation au travail. Dynamique des relations humaines : attachement et socialisation; communication interpersonnelle et attitudes fondamentales. Travail en équipe : groupes formels et informels; cohésion des équipes de travail et normes collectives. Santé au travail : stress et gestion du stress.

GRH12014

Gestion des ressources humaines

Objectif : Étudier la fonction ressources humaines, ses différentes activités et la dimension opérationnelle de la gestion des ressources humaines.

Contenu : Champ et évolution de la fonction ressources humaines. Dimensions systémique et stratégique de la gestion des personnes en milieu de travail. Définition des concepts et études des activités de la fonction : planification stratégique et opérationnelle des ressources humaines; mouvements de main-d'œuvre (recrutement, sélection, embauche et rétention), évaluation des emplois et des personnes, rémunération, formation et développement des personnes, instauration d'un climat de travail stimulant; santé physique et psychologique des employés; gestion des employés difficiles; prévention et gestion de conflits, gestion des relations de travail.

GRH13014

Droit du travail

Objectif : Identifier dans les lois du travail en vigueur au Québec les principales règles de droit pertinentes aux différentes étapes de la relation individuelle de travail.

Contenu : Partage des compétences constitutionnelles en matière de travail. Durée et résiliation des contrats en droit commun. Motif sérieux en droit commun. Clause de non-concurrence. Congédiement déguisé. Normes du travail. Congédiement illégal et sans cause juste et suffisante. Surveillance des employés. Discrimination. Accommodements raisonnables. Droit à la vie privée.

GRH21421

Gestion du rendement et de la performance

Objectif : Comprendre le rôle et l'implication de la fonction RH dans la

gestion de la performance et l'évaluation du rendement dans les organisations.

Contenu : Performance individuelle et organisationnelle. Programme de gestion de la performance : rôle de la fonction RH dans son élaboration, son implantation, et sa gestion. Facteurs influençant la performance des employés. Critères et méthodes d'évaluation de la performance individuelle. Formulaire et entretiens d'évaluation de la performance. Sources diversifiées d'évaluation du rendement. Rôles des conseillers RH dans la motivation et la formation des gestionnaires au regard de l'évaluation du rendement. Gestion des sous-performances (employés difficiles). Reconnaissance de la performance des employés.

GRH21918

Dotation du personnel

Objectif : Approfondir les concepts de base de la dotation du personnel

Contenu : Enjeux de la dotation. Encadrement juridique de la dotation. Processus de dotation : analyse de fonction et description de poste, profil des compétences, recrutement, sélection, embauche, accueil et intégration et évaluation de la dotation.

GRH24014

Gestion de la santé et de la sécurité du travail

Objectif : Acquérir une vision globale des facteurs déterminant la santé et la sécurité du travail et l'efficacité des mesures préventives.

Contenu : Structure opérationnelle du régime québécois de prévention et d'indemnisation applicable aux organisations de compétence québécoise et canadienne. Règlement sur la santé et la sécurité du travail. Régime québécois d'indemnisation des lésions professionnelles. Système de gestion de la santé et de la sécurité du travail dans l'entreprise. Programme de prévention, rôles et responsabilités des intervenants en matière de santé et de sécurité du travail. Interventions structurelles destinées à identifier et à évaluer, éliminer et contrôler les risques. Développement d'une culture de prévention. Gestion des dossiers de lésions professionnelles et du retour au travail.

GRH33021

Analyse et gestion des changements avec les ressources humaines

Objectif : Analyser le rôle de la fonction RH en rapport à la gestion des changements organisationnels, dans leur mise en œuvre et pour l'accompagnement des acteurs.

Contenu : Définitions et types de changements. Modèles et approches de gestion des changements. Analyse et diagnostic organisationnels : sources, finalités et questionnements. Résistances et préoccupations des acteurs face aux changements. Évolution du rôle de la fonction RH dans la gestion des changements.

Interventions et pratiques RH en gestion du changement. Attitudes et comportements à adopter dans l'accompagnement du changement. Développement d'une structure interne de gestion des changements. Planification et stratégie des changements. Changement en contexte de transformation organisationnelle d'innovation. Intervention en cas de crise. Suivi et évaluation des résultats et du processus de changement.