Microprogramme de 1er cycle d'initiation à la gestion des ressources humaines (autochtones) - 0972

RESPONSABLE :

Francis Lévesque
819 874-8728 poste 6518

SCOLARITÉ :

9 crédits, Premier cycle

OBJECTIFS :

Le microprogramme d'initiation à la gestion des ressources humaines s'adresse principalement aux candidats qui occupent un emploi dans une organisation privée, publique ou sans but lucratif et qui désirent s'initier à la gestion des ressources humaines (GRH) dans une optique de développement personnel et de formation continue.

De plus, ce programme vise à permettre aux candidats d'amorcer des études universitaires de 1er cycle en GRH puisque les trois cours du programme sont inclus dans la structure même du certificat en GRH et que deux cours du programme sont compris dans la structure du certificat et du baccalauréat en administration.

CONDITIONS D'ADMISSION :

Base collégiale

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

Base expérience

Être âgé d'au moins 21 ans et posséder des connaissances appropriées et une expérience jugée pertinente, soit avoir occupé l'équivalent d'une année à temps plein dans une fonction au sein d'une organisation privée, publique et sans but lucratif.

PLAN DE FORMATION :

	ADM1205A	Comportements humains au travail (3 cr.)
	GPE1128A	Gestion des ressources humaines (3 cr.)
		3 crédits optionnels

Cours optionnels

		L'étudiant choisit 3 crédits parmi les suivants:
	ADM1191A	Travail en équipe, résolution de problèmes et gestion de soi (3 cr.)
	GPE1129A	Gestion de la santé et de la sécurité au travail (3 cr.)
	GPE2001A	Système de planification stratégique des ressources humaines (3 cr.) (GPE1128A)
	GPE2003A	Formation et développement des ressources humaines (3 cr.)
	GPE2004A	Gestion des effectifs : Attraction et rétention (3 cr.) (GPE1128A)
	GPE2006A	Habiletés de communication et de relations interpersonnelles en GRH (3 cr.) (ADM1205A)
	GPE2007A	Organisation et réorganisation du travail (3 cr.) (GPE1128A)
	JUR1132A	Droit du travail (3 cr.)
ou	REI1118A	Relations industrielles et aspects légaux (3 cr.)

L'étudiant peut choisir toute autre activité de la banque de cours de 1er cycle des programmes en sciences de la gestion avec l'autorisation de la direction du Module.

*** : Disponible à distance**

PIÈCES SUPPLÉMENTAIRES ET DIRECTIVES PARTICULIÈRES :

Base expérience: Lettre de motivation obligatoire.

ADM1191A

Travail en équipe, résolution de problèmes et gestion de soi

Objectifs : Se familiariser avec le développement de son efficience personnelle et collective. Apprendre les connaissances de base et développer les habiletés et les attitudes requises pour travailler efficacement en équipe, pour résoudre des problèmes et prendre les décisions nécessaires en milieu organisationnel.

Contenu : Introduction aux connaissances et concepts fondamentaux en matière de travail d'équipe et de résolution de problèmes en milieu organisationnel et expérimentation réelle encadrée. Les thématiques traitées dans ce cours se classent sous trois rubriques : 1) la connaissance de soi, tels le fonctionnement du cerveau dans le traitement de l'information (la gestion de l'attention, de la concentration et de la mémoire), la gestion du stress, la gestion du temps. 2) Le travail en équipe : les étapes de l'évolution d'un groupe; les facteurs facilitant l'efficacité d'un groupe; les obstacles au fonctionnement efficace d'un groupe; la conduite de réunion et les rôles des coéquipiers; la prise de décision au sein d'un groupe; la résolution de conflit dans le travail d'équipe. 3) La résolution de problèmes et la prise de décision : les étapes du processus de résolution de problèmes; les techniques et outils de créativité, de recherche de consensus, d'analyse et de schématisation, de planification et de suivi de l'action; l'influence des heuristiques sur le jugement; les types de décision et la sélection des membres de l'équipe.

ADM1205A

Comportements humains au travail

Objectifs : Connaître et comprendre le rapport individu/groupe/organisation constituant la dynamique du comportement des individus et des groupes en contexte de travail. Prendre conscience de la dimension humaine dans le cadre des environnements de travail modernes. Se familiariser avec des théories et des modèles favorisant la compréhension de ses propres comportements au travail et de ceux des autres. Transposer des notions théoriques à des situations réelles ou fictives en matière d'activités humaines en milieu organisationnel.

Contenu : Introduction aux connaissances fondamentales des sciences du comportement humain appliquées au contexte de travail. Dix thématiques sont abordées dans ce cours : la personnalité, la perception, l'apprentissage, la motivation, l'adaptation (changement, innovation et stress), les groupes de travail, le leadership, l'exercice de l'influence (pouvoir et jeu politique), la communication et la culture organisationnelle.

GPE1128A

Gestion des ressources humaines

Objectifs : Acquérir une vision globale de la gestion des ressources humaines. Situer la fonction gestion des ressources humaines dans le contexte économique, social et culturel de l'organisation. Maîtriser les activités de la gestion des ressources humaines et saisir la responsabilité partagée de la gestion des ressources humaines (professionnels en ressources humaines, cadres, syndicats et état). Miser sur une gestion stratégique des ressources humaines pour la réalisation de la mission et des objectifs organisationnels.

Contenu : L'évolution de la fonction gestion des ressources humaines. Le service des ressources humaines : la planification stratégique, l'organisation du travail, la gestion prévisionnelle des effectifs, le recrutement, la sélection et l'intégration, l'évaluation du rendement, le développement des compétences, la rémunération, le respect des droits des employés, les rapports collectifs de travail, la santé et le bien-être au travail.

GPE1129A

Gestion de la santé et de la sécurité au travail

Objectifs : Sensibiliser l'étudiant à l'ensemble de la législation et de son évolution concernant la santé et sécurité au travail (SST). Développer chez l'étudiant un sens critique face aux facteurs de risque ainsi qu'aux problèmes socio-économiques des lésions professionnelles dans une entreprise. Familiariser l'étudiant à la gestion de la SST (programmes, structure et organisation).

Contenu : Historique des lois en matière de SST. Le gouvernement et la législation. Hygiène en milieu de travail. Programme de prévention en SST. Les aspects économiques de la SST. La CNESST et son fonctionnement (structure et organisation).

GPE2001A

Système de planification stratégique des ressources humaines

Objectifs : Acquérir une connaissance approfondie d'un système de planification des ressources humaines et de son intégration dans les stratégies de l'entreprise. De plus, ce cours vise à favoriser la réflexion de l'étudiant sur l'atteinte des objectifs organisationnels s'appuyant sur les ressources humaines de l'entreprise.

Contenu : Définition de l'approche systémique en ressources humaines. La planification traditionnelle. La planification stratégique "renouvelée". Plan de développement des ressources humaines (PDRH). La stratégie de l'entreprise et son impact sur les ressources humaines. La compréhension de l'environnement et la planification des ressources humaines. La mise en place d'un système de planification stratégique des ressources. L'audit d'un système de planification des ressources humaines.

GPE2003A

Formation et développement des ressources humaines

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'acquérir une compréhension des besoins de formation en relations avec les objectifs de l'entreprise. De plus, ce cours vise le développement des habiletés de l'étudiant, dans l'élaboration d'une activité de formation en appuyant sur le rôle du gestionnaire de la formation.

Contenu : La formation dans le contexte des années 1990, les pratiques de formation, la gestion de la formation en entreprise, diagnostic et analyse des besoins de formation, l'élaboration d'un programme de formation, rentabilisation des investissements en formation, l'évaluation d'un programme de formation. Méthodes et outils pour définir un besoin de formation dans une organisation et monter un dossier de formation complet. Le rôle de la formation dans le cheminement professionnel de l'individu dans l'organisation.

GPE2004A

Gestion des effectifs : Attraction et rétention

Objectifs : S'approprier les principales pratiques de planification, de dotation, d'évaluation et de mobilisation du personnel. Se familiariser avec les politiques et pratiques contemporaines de gestion des effectifs dans un contexte contemporain de pénurie de main d'œuvre où les entreprises doivent non seulement attirer du personnel compétent, mais aussi savoir comment le retenir.

Contenu : Les enjeux du marché du travail, l'encadrement juridique des activités de dotation, la planification de la dotation, le recrutement, la sélection, l'embauche et l'intégration des nouveaux employés, l'évaluation du personnel, la mobilisation par, entres autres, des activités de gestion des ressources humaines telles que le développement des compétences, la gestion de carrière, l'organisation du travail, la culture organisationnelle.

GPE2006A

Habiletés de communication et de relations interpersonnelles en GRH

Objectifs : Acquérir des compétences en gestion des ressources humaines en développant des attitudes et des habiletés en communication et en relations interpersonnelles nécessaires à la gestion des conflits, à la résistance aux changements et à d'autres types de problèmes reliés à la mobilisation des acteurs organisationnels.

Contenu : L'individu dans l'organisation ses valeurs, ses attitudes et ses croyances. La communication : stratégies et outils. Stratégies de mobilisation des individus et des groupes. La gestion des conflits interpersonnels. Le diagnostic du leadership et son développement. Techniques et outils de résolution de problèmes en équipe.

GPE2007A

Organisation et réorganisation du travail

Objectifs : Acquérir des connaissances sur l'organisation du travail, ses dimensions, les modèles existants et les nouvelles formes d'organisation du travail qui prennent place dans les entreprises qui se modernisent. Connaître les stratégies de réorganisation du travail des différents acteurs (dirigeants, travailleurs et leurs représentants) organisationnels ainsi que les causes de succès et d'échec des projets de réorganisation du travail.

Contenu : Historique: du taylorisme au post-fordisme Définition du concept et dimensions travail prescrit (division du travail et contrôle) et travail réel (implication au travail). Les divers modèles et formes d'organisation du travail. Les paramètres de base: parcellisation du travail, flexibilité, qualification, mécanismes de contrôle et de coordination, travail d'équipe, modes participatifs et de prise de décision. Conditions d'existence ou d'implantation des modèles d'organisation du travail. Particularités nationales: l'Amérique, la France, le Japon, l'Allemagne, la Scandinavie

JUR1132A

Droit du travail

Objectifs : Initier à l'étude du Code du travail du Québec et à la jurisprudence qui s'y rattache.

Contenu : Caractères et sources du droit, contrat de travail versus contrat d'entreprise, place du contrat individuel. Conquête du droit d'association : phases, protection du droit d'association, négociation collective, nature de la convention collective, conflits. Étude des mécanismes pour en arriver à une détermination privée des conditions de travail.

REI1118A

Relations industrielles et aspects légaux

Objectifs : Connaître les concepts de base en relations industrielles : les rapports des acteurs en présence (organisation patronale, syndicale, la place du gouvernement). S'initier au code du travail ainsi qu'aux principales lois régissant le travail; se sensibiliser aux conflits de travail ainsi qu'à leur réglementation (négociation).

Contenu : Définitions, concepts et notions de relations industrielles comme système. Environnements politique, socio-économique, constitutionnel et légal. L'organisation patronale. L'organisation syndicale. Les normes du travail. Les rapports des acteurs en présence. Les conflits du travail. Perspectives. Les principaux éléments des lois régissant le travail : Code du travail, les normes minimales, l'équité en emploi, la formation et la Charte des droits.