

**Certificat en gestion des ressources humaines - 4209**

**RESPONSABLES :**

Bryan Boudreau-Trudel  
819 762-0971 poste 2634

François-Michel Denommé  
819 762-0971 poste 2289

**SCOLARITÉ :**

30 crédits, Premier cycle

**OBJECTIFS :**

Ce programme s'adresse à toute personne intéressée par les ressources humaines dans les organisations, la nature du travail ainsi que les relations individuelles et collectives en milieu de travail. Il vise à donner aux étudiants l'opportunité d'acquérir une formation de base en gestion des ressources humaines en couvrant trois domaines ou sphères d'activités : les fonctions, les activités et le service de gestion des ressources humaines, les relations de travail et la santé et sécurité au travail. La gestion des ressources humaines y est abordée selon les dimensions organisationnelle, comportementale et légale ainsi que sous les aspects stratégique et opérationnel.

Pour les fins d'émission d'un grade de bachelier par cumul de certificats, le secteur de rattachement de ce programme est « ADMINISTRATION DES AFFAIRES ».

**CONDITIONS D'ADMISSION :**

**Base collégiale**

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

**Base études universitaires**

Être titulaire d'un diplôme universitaire.

**Base expérience**

Être âgé d'au moins 21 ans et démontrer une préparation et des aptitudes suffisantes pour entreprendre des études universitaires; ces connaissances pourront être évaluées à l'aide de tests et (ou) d'entrevues lorsque requis. Ces candidats doivent également posséder une expérience jugée pertinente, avoir occupé une fonction au sein d'une organisation privée, publique ou sans but lucratif, ayant permis l'acquisition d'une expérience administrative. Cette expérience doit être attestée par une lettre de l'employeur. Une formation pertinente supérieure aux conditions minimales peut remplacer l'expérience.

**PLAN DE FORMATION :**

**Session 1**

ADM1205 Comportements humains au travail (3 cr.) \*  
GPE1128 Gestion des ressources humaines (3 cr.) \*

**Session 2**

GPE2004 Gestion des effectifs : attraction et rétention (3 cr.) (GPE1128) \*  
3 crédits optionnels

**Session 3**

GPE2007 Organisation et réorganisation du travail (3 cr.) (GPE1128) \*  
3 crédits optionnels

**Session 4**

GPE2410 Relations de travail en milieu syndiqué et non syndiqué (3 cr.)  
(GPE1128) \*  
3 crédits optionnels

**Session 5**

GPE1129 Gestion de la santé et de la sécurité au travail (3 cr.) \*  
3 crédits optionnels

**Cours optionnels**

L'étudiant choisit douze crédits parmi les suivants:

ADM1107 Gestion des organisations (3 cr.) \*  
ADM1191 Travail en équipe, résolution de problèmes et gestion de soi (3 cr.)  
ADM2000 Gestion de la qualité de vie au travail (3 cr.) (ADM1205) \*  
ADM3646 Éthique et responsabilité sociale de l'entreprise (3 cr.)  
GPE2003 Formation et développement des ressources humaines (3 cr.)  
(GPE1128) \*

GPE2005	Rémunération et avantages sociaux (3 cr.) (GPE1128)
GPE2006	Habilités de communication et de relations interpersonnelles en GRH (3 cr.) (ADM1205) *
GPE3520	Gestion des ressources humaines et changement organisationnel (3 cr.) (GPE2004 et GPE2410)
JUR1132	Droit du travail (3 cr.) *
SOC2310	Cultures autochtones (3 cr.)

\* : Disponible à distance

**Règlements pédagogiques :**

L'étudiant peut également inclure dans ses cours optionnels, un ou des cours choisis parmi l'ensemble des cours en sciences de la gestion de l'UQAT avec l'autorisation de la direction du module.

**NOTES :**

Le cours MAT1014 Méthodes quantitatives est un cours d'appoint qui n'est pas reconnu à l'intérieur de nos certificats.

**PIÈCES SUPPLÉMENTAIRES ET DIRECTIVES PARTICULIÈRES :**

Base expérience : Lettre de motivation obligatoire.

**ADM1107****Gestion des organisations**

**Objectifs :** Intégrer les modèles et concepts fondamentaux, de même que les outils et les techniques du management utilisés dans l'ensemble des processus de gestion. Connaître les différents rôles et fonctions que doivent remplir les entrepreneurs et les gestionnaires. Formuler, analyser et résoudre des problèmes de gestion à l'aide d'une méthode d'analyse de cas, appuyée d'un cadre théorique.

**Contenu :** La réalité québécoise et canadienne dans le domaine de la pratique administrative. Présentation et discussion des théories et des techniques de gestion et résultats de recherches récentes. L'approche systémique comme outil de compréhension de la réalité des entreprises et des rôles du gestionnaire; les principaux courants théoriques et leurs contributions à l'évolution des connaissances en gestion. Les environnements interne et externe (économique, technologique et sociopolitique) de l'entreprise, de même que le processus administratif visant à les intégrer dans le développement de la stratégie, du design, et des mécanismes de contrôle que l'organisation doit mettre en place pour être concurrentielle dans un contexte marqué par la mondialisation et l'évolution rapide des technologies.

**ADM1191****Travail en équipe, résolution de problèmes et gestion de soi**

**Objectifs :** Se familiariser avec le développement de son efficacité 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.

**ADM1205****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.

**ADM2000****Gestion de la qualité de vie au travail**

**Objectifs :** Familiariser l'étudiant aux principaux aspects se rapportant au concept de qualité de vie au travail (QVT) de même que son influence sur la productivité de l'entreprise. De plus, l'étudiant se sensibilisera aux nouvelles approches de l'organisation du travail.

**Contenu :** Les aspects de la QVT et la productivité de l'entreprise. De l'organisation scientifique du travail à l'approche sociotechnique. Les cercles de qualité. Les groupes semi-autonomes. La gestion participative. Le syndicat et la QVT. L'employeur et la QVT. La mobilisation des employés et la satisfaction. La QVT et la GRH dans ses activités. L'évaluation d'un programme de QVT (l'audit). L'entreprise flexible, pourquoi?

**ADM3646****Éthique et responsabilité sociale de l'entreprise**

**Objectifs :** Se familiariser avec les enjeux éthiques et les débats qui entourent la responsabilité sociale des entreprises. Mieux comprendre les liens entre l'entreprise, ses employés, ses partenaires, son environnement social et naturel. Être sensibilisé aux considérations éthiques dans les activités internes de l'entreprise et dans ses rapports avec son environnement. Développer une réflexion éthique appliquée au domaine des affaires.

**Contenu :** Fondements moraux de l'éthique. Critique du management et des managers. Responsabilité sociale et éthique des affaires : fondements et caractéristiques. Normes légales, normes déontologiques et normes éthiques. Comités d'éthique et autres

mesures administratives. Respect de l'individu à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. Études de cas portant sur des situations problématiques en terme d'éthique et de responsabilité. Les divers problèmes éthiques et de responsabilités sociale, rencontrés dans les organisations : discrimination, harcèlement, conflit d'intérêts, pots-de-vin, lutte de pouvoir, inéquité, compétition déloyale, fausse publicité, désinformation, fermetures d'usines, faillites, pollution, etc. Codes de déontologie et codes d'éthique. Enjeux contemporains : multiethnicité, mondialisation, développement durable, complexité de l'environnement. Éthique et morale comme axe fédérateur d'un monde des affaires équilibré et respectueux de l'homme.

**GPE1128****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.

**GPE1129****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 socioéconomiques 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).

**GPE2003****Formation et développement des ressources humaines**

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant d'acquérir une compréhension des besoins de formation en relation 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 contemporain, 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.

**GPE2004****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.

**GPE2005****Rémunération et avantages sociaux**

**Objectifs :** Mieux comprendre les dimensions stratégiques reliées à la rémunération. Familiariser les étudiants avec les principes, politiques et pratiques de rémunération. Permettre aux participants de s'approprier les outils de gestion de la rémunération et de l'évaluation des emplois.

**Contenu :** Perspectives stratégiques, juridiques et éthiques de la rémunération. L'analyse des postes de travail, la description des tâches et le profil des compétences. Les méthodes d'évaluation des emplois. Le comité d'évaluation : rôle et responsabilités, fonctionnement. L'enquête salariale : sources d'information et utilisation des résultats. L'interprétation des données salariales et l'élaboration d'une structure salariale dans une entreprise. La détermination des salaires individuels. La gestion des avantages sociaux et méthodes de calcul des coûts. Problèmes contemporains de la rémunération : l'équité salariale, la rémunération selon les compétences, la rémunération basée sur le rendement.

**GPE2006**

**Habilités 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 de 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.

**GPE2007**

**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.

**GPE2410**

**Relations de travail en milieu syndiqué et non syndiqué**

**Objectifs :** S'outiller pour mieux comprendre et mieux intervenir en matière de relations de travail tant en contexte syndiqué que non syndiqué. Connaître les principaux acteurs des relations de travail (l'employeur-employés et leur représentant-l'État) et leurs rôles; se familiariser avec les éléments clés des principales lois régissant les relations de travail au Québec (droits et obligations des employeurs, des employés et des syndicats); connaître les principaux mécanismes de négociation collective et individuelle, de règlement de litiges et de mesures disciplinaires en contextes syndiqué et non syndiqué; connaître les principales attitudes de base (ou caractéristiques des relations humaines) et les pratiques clés de gestion

favorisant l'établissement de relations professionnelles optimales pour l'employeur et pour les employés.

**Contenu :** Introduction aux connaissances fondamentales en matière de relations de travail ou de gestion des rapports de travail présentés selon quatre rubriques : 1- Introduction historique aux relations industrielles, ses principaux acteurs et leurs rôles; 2- législation en matière de relations de travail : les contrats collectif et individuel de travail, les normes minimales de travail, le harcèlement en milieu de travail, la syndicalisation, la négociation collective, la convention collective, le règlement des griefs, les mesures disciplinaires; 3- la relation humaine : dynamique, attitudes, rétroaction et écoute, gestion des conflits; 4- l'influence sociale : normalisation, conformité, obéissance, autorité, confiance. Ce contenu de cours exige la couverture des éléments pertinents des principales lois régissant le travail au Québec (Loi sur les normes du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi sur la santé et la sécurité au travail, Charte des droits et libertés de la personne, le Code du travail (québécois et canadien), le Code civil), ainsi que l'examen et l'étude de modèles de convention collective.

**GPE3520**

**Gestion des ressources humaines et changement organisationnel**

**Objectifs :** Développer ses habiletés à intervenir et à gérer efficacement le changement dans les organisations à titre de professionnels en ressources humaines. Connaître les théories et les modèles de gestion du changement afin d'être en mesure de : poser un diagnostic de changement, développer des stratégies adaptées, choisir des systèmes cohérents de gestion des ressources humaines, mettre en œuvre une démarche intégrée, comprendre les rôles et les réactions des différents intervenants (cadres, professionnels en ressources humaines, consultants, syndicats, employés).

**Contenu :** Typologie des approches et des modèles en changement organisationnel. Le diagnostic d'un changement organisationnel (l'objet et les motifs). La démarche d'accompagnement d'un changement. Le temps et le pouvoir comme fondements. Les acteurs du changement. Les préoccupations et la résistance. Les conditions de succès, l'évaluation et le suivi du changement. Les rôles du professionnel en ressources humaines dans la gestion du changement. Les rôles des activités de gestion des ressources humaines dans la gestion du changement de différentes natures (structurel, administratif, technologique, style de gestion) et dans différentes situations (croissance, décroissance organisationnelle). Les incidences du changement sur les pratiques de gestion des ressources humaines en vigueur.

**JUR1132**

**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.

**SOC2310**

**Cultures autochtones**

**Objectifs :** Identifier les modes de vie traditionnel et contemporain des Autochtones de la région Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec. Définir et distinguer les termes en lien avec les cultures autochtones. Analyser les rapports interculturels en lien avec l'identité autochtone. Développer des attitudes d'ouverture et de compréhension à l'égard des différences culturelles. Être conscient de ses mythes et préjugés afin de comprendre les Autochtones et d'entrer en relation avec eux.

**Contenu :** Définition des cultures et des grandes familles linguistiques autochtones du Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec; la vie traditionnelle et contemporaine; les croyances et valeurs; les rites et les cérémonies; le mode de vie des familles incluant les enfants, les femmes, les hommes et les aînés; la nourriture; les arts et les artisanats; la musique; la spiritualité et les religions; la chasse, la pêche et l'agriculture; les apprentissages traditionnels (transmission des savoirs); le Cercle de partage et l'approche holistique (santé, quatre éléments de la nature et de l'être humain - âme, corps, esprit et cœur physique, psychologique); les mythes et préjugés; l'identité autochtone (définition de l'identité), le besoin d'appartenance et le renforcement de l'identité autochtone ainsi que le rôle de la notion d'identité dans nos rapports interculturels.